



Ritgerð til meistaraþrófs MPM gráðu við Háskólann í Reykjavík

Áhrif MPM náms Háskóla Reykjavíkur á tilfinningagreind nemenda

Maí, 2022

Höfundur: Guðmundur Bergmann Óðinsson

270688-3229

Leiðbeinandi: Haukur Ingi Jónasson

Ágrip

Könnun þessi sem mælir áhrif MPM náms Háskóla Reykjavíkur á tilfinningagreind nemenda sýnir að tilfinningagreind þeirra 29 sem tóku þátt jókst um 2.6 af 4 mögulegum með tilkomu námsins. Viðfangsefni rannsóknarinnar var að meta hvar tilfinningagreindarleg hæfni nemenda stendur í lok MPM námsins við útskrift árið 2022. Helstu niðurstöður eru að mestra áhrifa er að gæta í hæfni nemenda við að finna til samkenndar en minnstra áhrifa er að gæta á hæfni nemenda við að skilja eigin hvatir. Um er að ræða rannsókn sem gerð var um það leyti sem nemendur voru að ljúka námi og gera má ráð fyrir að full áhrif námsins hafi enn ekki komið fram meðal nemenda. Heimsfaraldur síðast liðina tveggja ára og tækifæri nemenda til að nýta þá þekkingu sem þeir hafa aflað eru helstu áhrifaþættir á niðurstöðu rannsóknarinnar. Niðurstöður leiða í ljós innan hvaða hæfnipátta tilfinningagreindar nemendur hafa mesta getu og einnig innan hvaða hæfnipátta nemendur hafa möguleika á að styrkja sig enn frekar.

Inngangur

Í Master of Project Management (MPM) námi við Háskólann í Reykjavík er kappkostað að efla þekkingu, færni og hæfni nemenda í að öðlast aukna sjálfsþekkingu í þágu persónulegs þroska og faglegrar þróunar. Hugmyndin er að slík tileinkun muni auka á stjórnendahæfileika með þekkingu, færni og hæfni til að takast á við sjálfan sig og aðra. Allir MPM-nemendur ljúka alþjóðlegri D-vottun Alþjóðasamtaka verkefnastjórnunarfélaga (International Project Management Association - IPMA) sem metur hvort viðkomandi hafi tileinkað sér þekkingar á þremur þekkingarviðum verkefnastjórnunar sem eru *samhengi*, *fólk*, og *aðferðir* (IPMA, 2015, bls. 37). IPMA ICB-4 er alþjóðlegur staðall sem skilgreinir þær hæfni kröfur sem gerðar eru til verkefnastjóra til að geta hlotið alþjóðlega vottun. Á meðal þeirra hæfnipátta sem IPMA gerir ráð fyrir að vottaður verkefnisstjóri hafi tileinkað sér eru sjálfsrýni (e. self-reflection), sjálfsstjórn (e. self-management) og samskipti (e. communication) sem allt fellur undir hæfnisviðið „fólk“ (IPMA, 2015, bls. 62). Þetta kallast vel á við mikilvægi tilfinningagreindar sem hefur fengið síaukið vægi á sviði faglegrar verkefnastjórnar. Samkvæmt Daniel Goleman sem gerði tilfinningagreind að helsta rannsóknarviðfangi sínu, þá lítur hún að sjálfsvitund, sjálfstjórn, samkennd og samskiptaþæfni (Goleman, 2011, bls. 14).

Eftir að hafa tileinkað sér þau fræði sem MPM námið við Háskólann í Reykjavík hefur fram að færa hefur höfundur einlægán áhuga á því að kanna stöðu á eigin þekkingu og samnemenda sinna sem snýr að þeim andlega vexti sem hlýst af MPM náminu. Tilgangur þessarar rannsóknar er að meta upplifun MPM-nemenda á áhrifum MPM náms á tilfinningagreind sína. Leitað var til var árgangs 2022 til ná fram tölulegum niðurstöðum af því að hversu miklu leyti hver og einn nemandi telji að námið hafi aukið á tilfinningagreind sína. Rannsóknin leitast því við að svara spurningunni: Hvaða áhrif hefur MPM nám Háskóla Reykjavíkur á tilfinningagreind nemenda?

Fræðileg umfjöllun

Gríski fornaldar heimspekingurinn Aristóteles taldi sjálfsþekkingu vera upphaf allrar visku (Leadershipacademyamsterdam, án dags.) eins er sagt að sporgöngumaður hans, Sókrates, þegar hann var beðin um að draga saman alla heimspekilega boðun sína í eina skýringu hafi sagt: „Maður, þekktu sjálfan þig“ (Theschooloflife, án dags, íslensk þýðing höfundar). Heimspekilega vísar hugtakið sjálfsþekking til þess að einstaklingur hefur þekkingu á huglægu ástandi sínu, eigin tilhneigingum, og þeirri vinnslu sem á sér stað innra með honum (Smelser og Baltus, 2001, bls. 13837). Að þekkja sjálfan sig merkir því að einstaklingur hefur tileinkað sér fjölda hugtaka og þekkingar sem snýr að hans innra lífi.

Hugtakið tilfinningagreind kom fyrst fram árið 1990 í grein eftir Peter Salovey og John D Mayer þar sem þeir lögðu fram tilgátu um ákvæðna hæfnipætti sem samanlagt móta tilfinningagreind. Salovey og Mayer skilgreindu þá fyrst tilfinningagreind sem „mengi félagsgreindar sem felur í sér hæfni til að fylgjast með eigin tilfinningum og tilfinningum annarra, að greina á milli þeirra og nota þessar upplýsingar til að leiðbeina hugsun sinni og gjörðum“ (Salovey og Mayer, 1990, bls. 433, íslensk þýðing höfundar).

Áhugi rannsakenda á tilfinningagreind sem mikilvægs eiginleika fyrir stjórnendur og þátttakendur í verkefnateymum hefur aukist mikið á undanförunum áratugum. Azadeh Rezvani sýnir fram á fylgni á milli frammistöðu verkefna og tilfinningagreindar verkefnastjóra þar sem starfsánægja og traust eru þær breytur sem tilfinningagreind hefur jákvæð áhrif á (Rezvani, 2016). Þá hefur einnig verið sýnt fram á að tilfinningagreind sé mikilvæg hæfni þegar kemur að breytingarstjórnun. Því hærri sem tilfinningagreind stjórnenda er því meiri er hæfni þeirra til að leiða skipulagsheild í gegnum breytingar. Þar vega þyngst góð sjálfsvitund og öguð sjálfsstjórn stjórnenda (Dhingra og Punia, 2016). Í bók sinni *Project Psychology* heldur Sharon De Masica því fram að sterk forysta sé nauðsynleg fyrir árangur verkefna og að ólíkir stjórnunarhættir henti í ólíkum aðstæðum eftir því hverskonar verkefni er um að ræða. Þá bendir hún á að því hærri sem staða einstaklings er innan skipulagsheildar því mikilvægara er fyrir viðkomandi að hafa góða tilfinningagreind. Þá er einn þeirra stjórnunarstíla sem Sharon nefnir í bók sinni stjórnun á grundvelli tilfinningagreindar (De Masica, 2016, Bls. 24).

Daniel Goleman telur að tilfinningagreind feli í sér þá „getu til að hvetja sjálfan sig áfram og takast á við hindranir með þrautseigju, getu til að stýra eigin hvatvísi og seinka ánægju, getu til að stjórna líðan sinni og koma í veg fyrir að streita dragi úr hæfninni til að hugsa, getu til að skilja tilfinningar annarra og getuna til að horfa bjartsýnum augum á hverjar þær áskoranir sem fram undan eru“ (Goleman, 1996 bls. 71, íslensk þýðing höfundar). Í bókinni *Leadership: The power of emotional intelligence* dregur höfundurinn Goleman fram þá hæfnipætti sem leiðtogi getur tileinkað sér til að auka tilfinningagreind sína. Þeir eru: sjálfsvitund, sjálfsstjórn, samkennd og samskiptafærni (Goleman, 2011, bls. 14). Leslie Riopel setur þetta fram á töfluformi (tafla 1) sem sýnir hvernig tilfinningagreind er mengi fjögurra hæfnipátta sem hver inniheldur ákveðna eiginleika sem hægt er að tileinka sér í þeirri viðleitni að efla tilfinningagreind sína (Riopel, 2022).

Tafla 1. Líkan yfir hæfni einstaklings á grundvelli tilfinningagreindar (Riopel, 2022)

	Auðkenning	Stýring
Persónuleg hæfni	<p>Sjálfsvitund</p> <p>Býr yfir sjálfstrausti</p> <p>Er meðvitaður um tilfinningalega stöðu sína</p> <p>Getur borið kennsl á hvernig eigin hegðun hefur áhrif á aðra</p> <p>Veitir því athygli hvernig aðrir hafa áhrif á tilfinningar sínar</p>	<p>Sjálfsstjórn</p> <p>Heldur truflandi tilfinningum og hvötum í skefjum</p> <p>Hegðar sér í samræmi við gildi</p> <p>Bregst við breytingum með sveigjanleika</p> <p>Sækist eftir markmiðum og tækifærum þrátt fyrir hindranir og bakslög</p>
Félagsleg hæfni	<p>Samkennd</p> <p>Er fær um að finna fyrir "stemmingunni" í umhverfi sínu</p> <p>Lætur sig varða hvað aðrir eru að ganga í gegn um</p> <p>Heyrir hvað aðrir eru "virkilega" að segja</p>	<p>Samskiptafærni</p> <p>Nær farsælega saman með öðrum</p> <p>Afgreiðir ágreininga með farsælum hætti</p> <p>Notar samkennd á árangursríkan hátt við að stýra samskiptum sínum</p>

Einstaklingur með háa sjálfsvitund (e. self awareness) er hæfur til að tala hreinskilið og opinskátt um tilfinningar sínar. Viðkomandi veit hvar takmörk sín liggja og er óhræddur við tjá sig um eigin getu. (Neal og Harpham, 2016, bls. 59-65). „Sjálfsvitund þýðir að hafa djúpan skilning á eigin tilfinningum, styrkleikum, veikleikum, þörfum og hvötum“ (Goleman, 2011, bls. 28, íslensk þýðing höfundar). Stjórnandi með háa sjálfsvitund hefur víðari sýn yfir þá skipulagsheild sem hann stýrir, það er að segja að hann hefur ekki aðeins hæfni til að líta heiðarlega á sjálfan sig og eigin takmörk heldur hefur hann einnig skarpari sýn á þá sem hann leiðir og stjórnar. Með þessu móti er viðkomandi betur í stakk búinn til að meta hvað skipulagsheildin er fær um að takast á við og hvað ekki. Því má gera ráð fyrir að það leiði til þess að skipulagsheildin verður ekki fyrir óraunhæfum væntingum eða kröfum af hálfu stjórnenda (Goleman, 2011, bls. 28-30). Áhrifaríkir stjórnendur er þeir sem eru drifnir áfram af eigin hvöt til að ná árangri. Sú hæfni gerir það að verkum að þegar upp koma erfiðleikar er stjórnandinn fær um að horfa bjartsýnum augum á hverjar þær aðstæður sem að honum steðja þar sem hann beinir athygli sinni að því markmiði að ná framúrskarandi árangri (Goleman, 2011, bls. 30-34).

Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason segja að „sjálfsstjórn (e. Self management) er getan til að bregðast við mismunandi kröfum og erfiðum aðstæðum með öguðum viðbrögðum í streituvaldandi aðstæðum“ (Jónasson og Ingason, 2019, bls. 54, íslensk þýðing höfundar). Þetta er getan til að einbeita sér að lausnum og að láta ekki afvegaleiðast af tilfinningum sem geta komið niður á hlutverki stjórnanda. Þeir bæta við með því að segja að undirstaða sjálfsstjórnar sé persónulegt innsæi en þegar einstakling skortir þar getu getur það leitt til erfiðleika við að takast á við sjálfan sig og aðra eða að sjálfsstjórn leiðtogans merkir hæfnin til að hafa stjórn á eigin tilfinningum og hvötum sem gerir einstaklinginn hæfari til að takast á við verkefni á yfirvegaðan og raunsæjan hátt (Jónasson og Ingason, 2019, bls. 54-55). Á grunni þessa má segja að stjórnandi sem kann að bregðast við eigin tilfinningum hefur hæfni til að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir neikvæðum áhrifum af hans völdum. Sjálfstjórn ýtir einnig undir heiðarleika, áreiðanleika og traust til stjórnenda og gerir stjórnendum kleift að skapa rými þar sem traust og sanngirni ríkir.

Tania Singer skilgreinir samkennd (e. empathy) sem þann eiginleiki einstaklings til að skynja líðan annara eins og þær tilfinningar væru hans eigin (Singer, 2014). Ef rétt er að farið þá getur stjórnandi nýtt samkennd til að leysa ágreining og tilfinningalegan óróa í teymisvinnu. Ef einstaklingur eða teymi upplifir mikla tilfinningalega erfiðleika í starfi þá er mikilvægt fyrir stjórnanda að hafa hæfni til þess að skynja og skilja hvað aðrir eru að ganga í gegn um. Stjórnandi sem getur nýtt heilbrigða samkennd til að ná að skilja starfsfólk sitt er betur fær um að skynja hvað það er sem er að valda þeim erfiðleikum. Á grunni þessa getur hann síðan veitt aðstoð án þess þó að missa sig í geðshræringu og meðvirkni. Spennuþrungið andrúmsloft á vinnustöðum er oft vegna undirliggjandi orsaka á borð við ótta, reiði, samkeppni, eða gremju meðal starfsfólks (Goleman, 2011, bls. 72-81). Við slíkar aðstæður getur fólk ekki lagt sitt besta að mörkum og því getur tilfinningalegt læsi stjórnenda á slíkar aðstæður skipt sköpum. Rétt viðbrögð byggja á því hversu læs einstaklingurinn er á tilfinningar annarra og á hæfni hans til að bregðast við þeim (Goleman, 2011, bls. 34-37). Samkennd er geta eins til að finna til með öðrum en á sama tíma gera upp á milli eigin tilfinninga og þeirra tilfinninga sem hann skynjar í öðrum. Ef viðkomandi skortir skilning á hvaða tilfinningar eru hans eigin og hvaða tilfinningar hann meðtekur frá öðrum getur hinn sami „smitast af tilfinningum“ annarra (Singer, 2014).

Samskiptafærni eða „stjórnun samskipta (e. relationship management) er hæfnin til að beita vinsemd í þeim tilgangi að færa fólk í þá átt sem þú villt að þau fari í“ (Goleman, 2011, bls. 37, íslensk þýðing höfundar), t.a.m. í átt að tilteknu markmiði, samkomulagi eða sátt. Hæfnin felst meðal annars í því að finna sameiginlegan grundvöll með öðrum aðilum og stuðla þannig að góðu sambandi við viðkomandi (Goleman, 2011, bls. 37).

Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason telja að traust og trúverðugleiki séu grundvallarþættir góðra samskipta. Þegar einstaklingi er sýndur skilningur upplifir hann létti, ró, og traust sem leiðir til þess að sá hinn sami á auðveldara með að tjá hvað það sem honum býr í brjósti. Til að öðlast traust annara er mikilvægt að standa við loforð og halda trúnaði en þeir eiginleikar sem ýta undir traust eru einlægni, heiðarleiki og að vera opin gagnvart öðrum (Jónasson og Ingason, 2019 bls. 108-9). Sá sem hefur góða sjálfstjórn og hefur getu til að sýna öðrum samkennd getur með árangursríkum hætti stýrt samskiptum sínum við aðra. Einstaklingar með mikla samskiptahæfileika eru góðir í að stýra teyminum t.d. vegna þess að þeir eru nýta sjálfsvitund, sjálfsstjórn og samkennd til að hafa uppbyggileg áhrif á aðra (Goleman, 2011, bls. 37-39).

Aðferðafræði rannsóknar

Rannsóknin miðar að því að kanna hvaða áhrif MPM nám Háskóla Reykjavíkur hefur á tilfinningagreind nemenda. Í þessu fólst að kanna áhrif námsins á hversu meðvitaðir nemendur telja að þeir séu um sig sjálfa, hversu mikla stjórn þeir hafa á eigin hegðun, hversu færir þeir eru í að sýna samkennd, og hversu góð samskiptafærni þeirra er (Goleman, 2011, bls. 14). Spurningar könnunarinnar eru settar fram á raðkvarða (e. ordinal scale) þar sem valmöguleikar í öllum spurningum voru ekkert, lítið, þokkalega, mikið og mjög mikið. Rannsóknin fellur undir meginlega rannsóknaraðferð þar sem um er að ræða lýsandi rannsóknarsnið (Halldórsdóttir, 2013, bls. 377-388). Gagnaöflunaraðferðin sem notast er við var í formi netkönnunar sem nemendur MPM námsins svöruðu. Kortlagning á niðurstöðum netkönnunarinnar fór fram með tvennskonar hætti. Fyrst í formi einfaldrar tölfræði sem sýnir tíðnitöflur sem gefa mynd af svörun. Næst eru niðurstöðurnar skoðaðar myndrænt sem sýnir samsvörun á milli svörunar einstakra spurninga m.t.t. hvaða hæfnipáttur er til skoðunar. Þýði rannsóknarinnar eru MPM nemendur við Háskólann í Reykjavík úr árgangi 2022.

Til að kanna og ákvarða mögulega breytingu sem átt hefur sér stað á tilfinningagreind nemenda var þeim boðið að svara netkönnun sem var ætlað að meta hvaða áhrif, ef einhver, MPM námið hefði haft á tilfinningagreind þeirra. Könnunin skoðar þá hæfnipætti tilfinningagreindar sem skilgreindir eru af Goleman í bók hans *Leadership: The Power of Emotional Intelligence* sem mikilvægir leiðtoga eiginleikar. Til hliðsjónar var horft til prófs sem vefsíðan Mindtools beitir til að mæla tilfinningagreind einstaklinga. Spurningalista Mindtools má sjá í Viðauka 2. Eftir að könnunin hafði verið mótuð var hún borin undir leiðbeinanda sem veitti samþykki fyrir að senda hana á nemendur. Netkönnunin var send út í gegn um Facebook hóp námskeiðsins þar sem allir MPM nemendur sem útskrifast árið 2022 eru meðlimir að. Í Viðauka 1 má sjá auglýsingabréf netkönnunarinnar.

Niðurstöður netkönnunar voru greindar og útreikningur á meðalaukningu einstaka færnipátta tilfinningagreindar nemenda í heild sinni fékkst með því reikna úr vægi valmöguleika hverrar spurningu. Reikniaðferðina má setja fram með eftirfarandi hætti:

$$\frac{(Ekkert * 0 + Lítið * 1 + Þokkalega * 2 + Mikið * 3 + Mjög mikið * 4)}{29 \text{ nemendur}}$$

Þar sem valmöguleikinn „Ekkert“ hefur vægi núll dregur hann niðurstöðu heildarinnar niður eftir því hversu margir merkja við þann möguleika. Valmöguleikinn „Mjög mikið“ hefur hæst vægi upp á 4. Mælikvarðinn er settur upp með þeim hætti að mæla aukningu sem skilar niðurstöðu fyrir þátttakendur í heild sinni og þá er einstaka svörun nemenda ekki til skoðunar. Ef niðurstaða svörunar gefa meðaltalið 2 væri um meðallags aukningu að ræða á upplifun nemenda í aukningu á tilfinningagreind miðað við þann kvarða sem notaður er. Til að ná fram heildarniðurstöðu á áhrifum MPM námsins á tilfinningagreind nemenda eru samanlagðar niðurstöður út frá meðaltali allra hæfnipátta dregnar saman sem gefur tölulega útkomu á skalanum 0 upp í 4.

Heimildaöflun: Þungamiðja rannsóknarinnar byggir á fræðiriti Daniel Goleman, *Leadership the Power of Emotional Intelligence*. Þá var stuðst við ýmsar kennslubækur MPM námsins en innan þeirra fræða er mikla þekkingu að finna hvað varðar tilfinningagreind. Stuðst var við aðferðafræðibók til úrskýringar á þeirri aðferð sem beitt er við gerð rannsóknarinnar. Einnig var stuðst við tilfinningagreindarpróf sem haft var til hliðsjónar á þeirri netkönnun sem framkvæmd var á meðal nemenda. Þar að auki var notast við fræðigreinar sem fjalla um tilfinningagreind sem eiginleika innan verkefnastjórnar.

4. Niðurstöður rannsókna

Rafræn netkönnun var send út í gegnum vefsíðu *Startquestion*. Könnunin var opnuð 28. apríl, 2022, klukkan 22:42 og höfðu nemendur tækifæri á að svara könnuninni fram til klukkan 12:00 þann 1. maí, 2022. Svör fengust frá 29 nemendum af 35 sem telja 83% nemenda útskriftarárgangsins. Á Facebook síðu hópsins mátti sjá að 33 nemendur hefðu „séð“ póstinn því má ætla að aðeins 4 af þeim 33 nemendum hafi ekki séð sér fært að svara könnuninni. Nemendur voru spurðir 15 spurninga í 4 liðum sem falla undir hæfnipætti Goleman. Nemendur höfðu þrjá til fimm möguleika við mat á stöðu sinni undir hverjum hæfnipætti. Í viðauka 3 má sjá netkönnunina í heild sinni.

Niðurstöður áhrifa MPM náms HR á sjálfsvitund nemenda

Hversu mikið dýpkaði MPM námið skilning þinn á eftirtöldum þáttum?						
	Ekkert	Lítið	Þokkalega	Mikið	Mjög mikið	Meðaltal
Tilfinningum þínum	0	2	11	12	4	2.6
Styrkleikum þínum	0	0	11	16	2	2.7
Veikleikum þínum	0	4	6	15	4	2.7
Þörfum þínum	0	4	16	8	1	2.2
Hvötum þínum	1	8	13	7	0	1.9
Aukning sjálfsvitundar						2.4

Meðalgildi úr niðurstöðu við mælingu á aukningu sjálfsvitundar svarenda eru 2.4 af 4 mögulegum. Þar sem hæsta vægi svörunar er 4 eru allir liðir nema sá síðasti sem snýr að þekkingu eigin hvata yfir meðallagi. Allir aðrir liðir benda því til þess að talsverð aukning hefur orðið á sjálfsvitund þeirra 29 nemenda sem svöruðu netkönnuninni.

Niðurstöður áhrifa MPM náms HR á sjálfstjórn nemenda

Að hvað miklu leiti telur þú að MPM námið hafi gert þér kleift að						
	Ekkert	Lítið	Þokkalega	Mikið	Mjög mikið	Meðaltal
Öðlast stjórn á tilfinningum þínum	1	6	6	16	0	2.3
Öðlast stjórn á eigin hvatvosi	1	10	13	5	0	1.8
Takast á við verkefni á raunsæjan og yfirvegaðan hátt	0	1	6	18	4	2.9
Aukning sjálfstjórnar						2.3

Hæfnipátturinn „sjálfstjórn“ hlaut lægsta samanlagða niðurstöðu út frá niðurstöðum svarenda eða 2.3 af 4 mögulegum. Þó svo að um talsverða aukningu er að ræða má sjá í niðurstöðum að 24 nemenda af þeim 29 sem svörun fékkst frá merkja við svarmöguleika sem hafa þrjú lægst vægi í spurningu tvö.

Niðurstöður áhrifa MPM náms HR á samkennd nemenda

Að hvað miklu leiti hefur MPM námið aukið hæfni þína við að						
	Ekkert	Lítið	Þokkalega	Mikið	Mjög mikið	Meðaltal
Skilja og meta tilfinningar annara	0	2	6	10	11	3.0
Skynja tilfinningar annara	0	3	8	7	11	2.9
Beita virkri hlustun í samskiptum við aðra	0	1	2	14	12	3.3
Aukning samkenndar						3.1

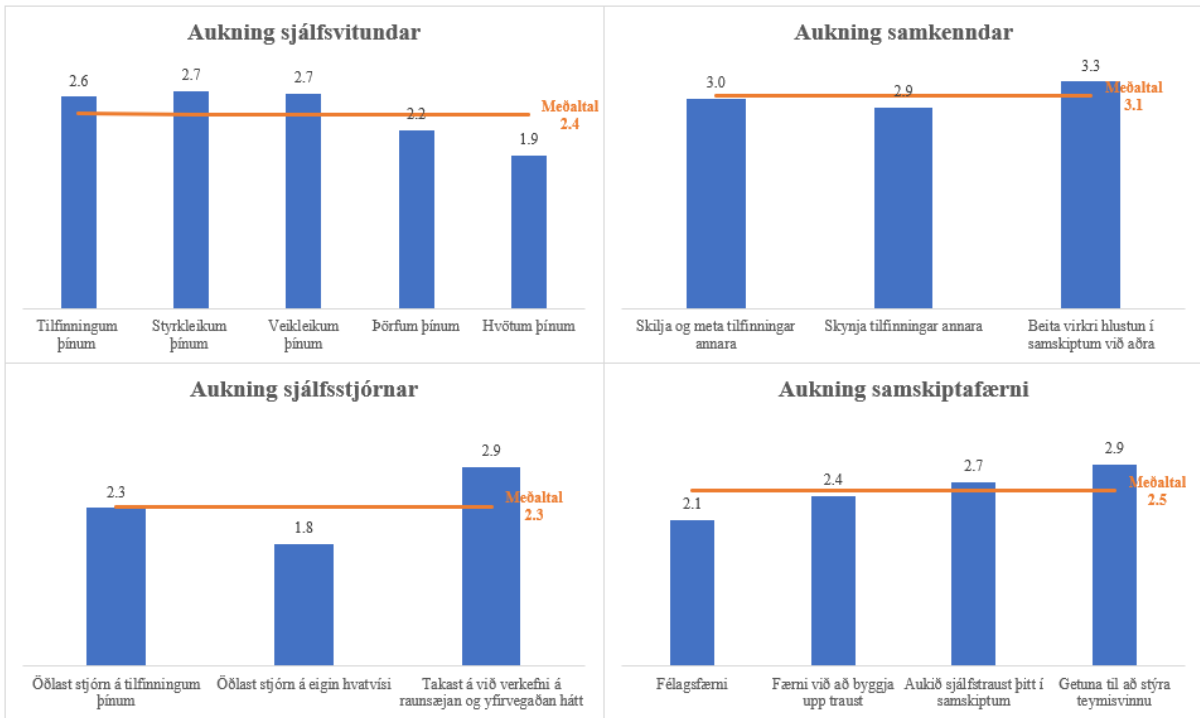
Hæfnipátturinn „samkennd“ hlaut hæstu niðurstöðu mælinga á hæfnipáttum Goleman þá 3.1 af 4 mögulegum. 39% svarenda svöruðu með þeim hætti að námið hafi skilað þeim „Mjög mikilli“ aukningu í þeirri hæfni að finna til samkenndar.

Niðurstöður áhrifa MPM náms HR á samskiptafærni nemenda

Að hve miklu leiti hefur MPM námið aukið eftirfarandi færniþætti						
	Ekkert	Lítið	Þokkalega	Mikið	Mjög mikið	Meðaltal
Félagsfærni	3	2	15	7	2	2.1
Færni við að byggja upp traust	0	4	11	11	3	2.4
Aukið sjálfstraust þitt í samskiptum	0	3	7	16	3	2.7
Getuna til að stýra teymisvinnu	0	3	6	11	9	2.9
Aukning samskiptafærni						2.5

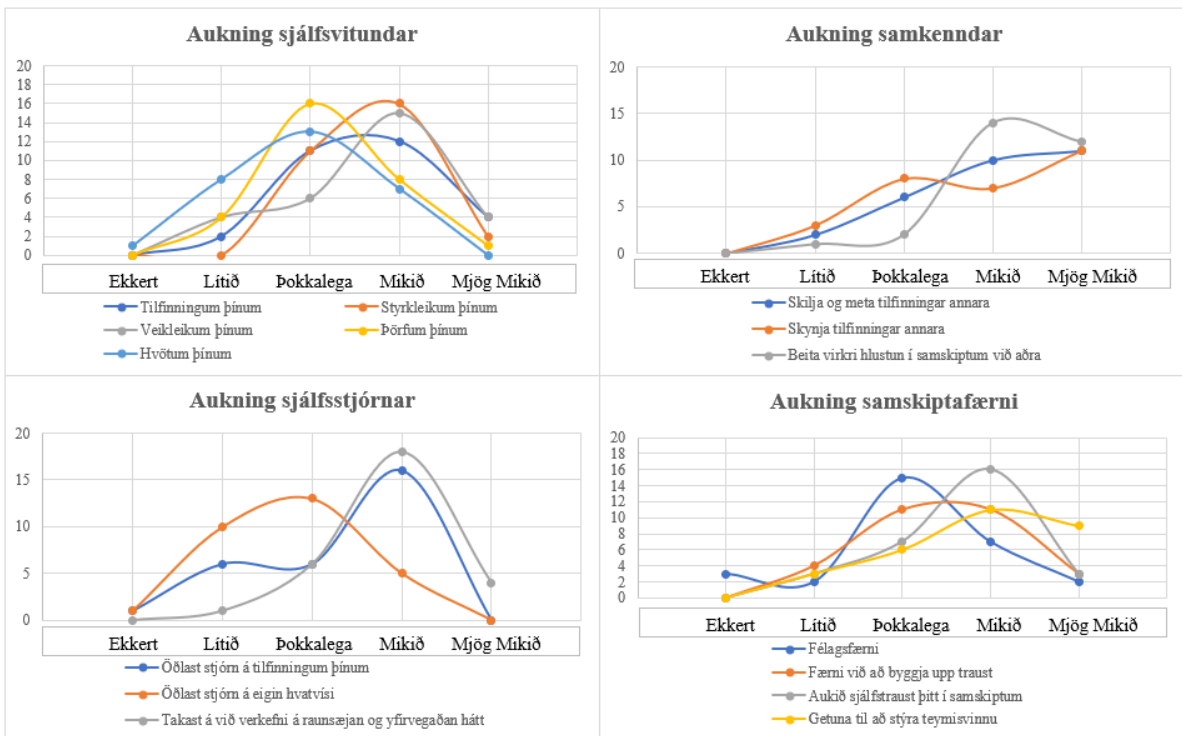
Niðurstaða netkönnunarinnar fyrir „samskiptafærni“ voru 2.5 af 4 mögulegum. Þrjár svarenda sögðust „Ekkert“ hafa aukið félagsfærni sína en sjá má að svörun við spurningu 1 um félagsfærni er talsvert dreifðari en aðrar niðurstöður spurninga þessa hæfnipáttar.

Meðaltalsyfirlit



Með tilliti til allra hæfnipátta Goleman sem mælingar liggja fyrir um meðal nemenda MPM náms Háskóla Reykjavíkur hefur tilfinningagreind þeirra 29 sem svöruðu könnuninni heilt yfir aukist að meðaltali um 2.6 af 4 mögulegum af völdum námsins.

Samsvörun



Dreifing svörunar gefur skýra mynd af fylgni á milli eiginleika hvers hæfnipátta og hvernig svörun einstaka eiginleika dreifist yfir mælikvarða netkönnunarinnar.

Við rannsókn sem þessa má gera ráð fyrir mögulegum skekkjuvöldum bæði í svörun og einnig vegna aðstæðna í þjóðfélaginu síðastliðin tvö ár. Þá hafa fjölda- og fjarlægðartakmarkanir meðal almennings gert það að verkum að félagsstörf lágu að miklu leiti niðri vegna Covid-19 heimsfaraldurs. Þá er ekki víst að nemendur hafi enn, á þeim degi sem könnuninni er svarað, haft tækifæri til að nýta alla þá hæfni sem þeir hafa tileinkað sér úr MPM náminu.

Draga má þá ályktun að niðurstöður könnunarinnar endurspegli ekki raunverulega hæfni nemenda hvað varðar tilfinningagreind vegna fyrrgreindra aðstæðna. Það sem ætti að tryggja trúverðugleika á niðurstöðum netkönnunarinnar er að viðmælendum var heitið nafnleynd og þeim gert grein fyrir að einstaka svör þeirra væri ekki opinberuð. Því er ekki hægt að gera samanburð á milli einstakra svara, eða rekja svörun aftur til þátttakenda. Þá getur einnig valdið skekkju hversu mikil tilfinningagreind nemenda hafi verið áður en námið hófst. Það er að segja ef nemandi hafði háa tilfinningagreind og mikla þekkingu á viðfangsefninu áður en hann hóf nám má gera ráð fyrir að ekki hafi verið mikilla áhrifa að vænta af náminu.

Umræður

Áhrif MPM náms Háskóla Reykjavíkur á tilfinningagreind nemenda eru umtalsverð þar sem niðurstöður netkönnunar leiddu í ljós meðaltal uppá 2.6 af 4 mögulegum í aukningu tilfinningagreindar nemenda. Því má í raun segja að tilfinningagreind nemenda hafi aukist „þokkalega mikið“ með tilliti til þess kvarða sem nemendur höfðu möguleika á að svara innan. Rannsóknin var gerð með það að leiðarljósi að tilfinningagreind nemenda hefðu aukist þar sem nemendur hafa gengið í gegnum margskonar þjálfun sem snertir tilfinningagreind. Þar má nefna þjálfun í að beita virkri hlustun, hluttekningu af ólíku tagi, hólmgöngutækni til að efla staðfestu og veita uppbyggilega endurgjöf, en þetta eru allt þættir sem ættu að geta aukið bæði á samskiptafærni og samkennd nemenda. Nemendur tóku einnig Belbin próf og Myers-Briggs próf sem var upplýsandi fyrir styrkleika þeirra og veikleika, og eitt verkefnið fólst í að skrifa dagbók þar sem nemendur fengust við það verkefni að skrifa niður hugrenningar sínar. Nemendur hafa því aukið við hvern hæfnipátt tilfinningagreindar sinnar í gegnum námið.

Ítarlegri rannsókn hefði gert það að verkum að hægt hefði verið að sjá hvort ákveðnir aðilar innan rannsóknarinnar væru að draga niður meðaltalið þar sem ekki er vitað hvort að svörun einstaka aðila var heilt yfir há eða lág eða hvort svörun var almennt dreifð á milli færniþátta. Einnig fylgdu netkönnuninni engar sérstakar útskýringar fyrir hverja spurningu, en höfundur gerði fastlega ráð fyrir að svarendur hefðu fullan skilning á því viðfangsefni sem um ræðir. Einnig má benda á að í framhaldi væri hægt að fá mun ítarlegri niðurstöður ef tilfinningagreind nemenda væri mæld í upphafi og lok MPM námsins, jafnvel einu ári eftir nám. Þá væru útkomur þeirra mælinga í framhaldi bornar saman sem gæfi víðtækari niðurstöðu. Í tilfelli þessarar rannsóknar eru niðurstöður unnar út frá huglægu mati hvers og eins nemenda eftir að hafa tileinkað sér fræði og þekkingu MPM námsins.

Þar sem viðfangsefnið er rannsakað eftir að mikill faraldur hefur geysað í heiminum, má vænta þess að sú þekking sem nemendur hafa tileinkað sér hafi ekki enn komið að notum og hafi haft áhrif á svörun. Þá hefur verið gerð rannsókn þar sem kannað var hversu lengi verkefnastjórar voru að tileinka sér hæfni tilfinningagreindar eftir að hafa hlotið tiltekna þjálfun. Niðurstaða hennar leiddi í ljós að eftir um 6 mánuði var að gæta jákvæðum breytingum meðal þeirra verkefnastjóra sem tóku þátt þar sem fyrst mátti sjá greinilegan mun á hæfni þátttakenda til að finna til samkenndar (Clarke, 2010). Önnur rannsókn sem gerð var meðal verkefnastjóra innan varnarmálaráðuneytis Bandaríkjanna sýndi fram á að sjálfsvitund verkefnastjóra jókst eftir því sem þeir uxu sem leiðtogar í starfi og var að

miklu leyti af völdum áhrifa af öðrum einstaklingum. Þar kom einnig fram mikilvægi þess að verkefnastjórar tóku reglulegt sjálfsmat sem gaf þeim sterka innsýn í hvar þeir stóðu hvað varðar sjálfsvitund þeirra (Hart, 2017).

Niðurstöður rannsóknarinnar benda til umtalsverðrar aukningar hjá nemendum m.t.t. þeirra fjögurra hæfnipátta tilfinningagreindar sem Daniel Goleman fjallar um í bók sinni *Leadership: The Power of Emotional Intelligence* (Goleman, 2011, bls. 14). Ef aukning tilfinningagreindar meðal nemenda er eitt megin lærdómsmarkmið námsins þá gefa niðurstöður rannsóknarinnar skýra mynd af því hvaða áhrifa er að gæta miðað við þær aðstæður sem hafa verið nefndar. Rannsóknin sem unnin var með það að markmiði að draga fram heilðræna mynd af áhrifum MPM náms HR á tilfinningagreind MPM nemenda varpar ljósi á sóknarfæri bæði fyrir nemendur og MPM námið til að skoða hvort þörf er á að nemendur tileinki sér betur þá eiginleika sem mælast undir meðallagi í könnuninni.

Niðurstöður

Niðurstöður rannsóknarinnar varpa ljósi á hvaða áhrif MPM nám HR hefur á tilfinningagreind nemenda, en taka þarf tillit til þeirra aðstæðna sem átt sér hafa stað í þjóðfélaginu síðastliðin tvö ár (félagsleg einangrun vegna Covid-19). Einnig þarf að taka tillit til þess að nemendur sem svöruðu könnuninni eru að ljúka námi og ekki er víst að reynt hafi fyllilega á verkefnastjórnarlega hæfni, þ.m.t. tilfinningagreind í samstarfi, þeirra enn sem komið er í kjölfar námsins.

Þar sem um sjálfsmat er að ræða telja nemendur sig heilt yfir hafa öðlast umtalsverða færni innan þeirra hæfnipátta sem falla undir tilfinningagreind. Sá ávinningur ætti að verða nemendum verðmæt geta sem verkfæri í verkfærakistu verkefnastjórnunar þegar fram í sækir. Mestra áhrifa gætir er hæfni nemenda til að finna til samkenndar sem er mikilvægur eiginleiki til að geta tekist á við mannlegar áskoranir í starfi. Aukinn sjálfskilningur gerir þá hæfari til að axla ábyrgðar og að mæta áskorunum með sterku hugarfari.

Tilfinningagreind verður ekki aðeins lærð með lestri greina, bóka og í kennslustofu, tileinkun hennar kemur með sístærri reynslu af því takast á við áskoranir í daglegu lífi. Verkefnisstjóri sem býr yfir hárrí tilfinningagreind hefur forskot þar sem hann hefur færni sem gerir honum kleift að takast á við störf sín af heilindum og einurð. Segja má að rannsóknin veiti MPM náminu möguleika á að auka enn vægi þekkingar, færni og hæfni, MPM nemenda í framtíðinni m.t.t. þeirra þátta sem mældust undir meðallagi í könnuninni.

Þakkir

Höfundur vill þakka Hauki Inga Jónassyni fyrir sterka og fagmannlega leiðsögn við útfærslu og skrif þessarar rannsóknar, Bob Dignen fyrir varpa ljósi á áhugasvið höfundar og forstöðumönnum MPM námsins fyrir áhrifaríka námsvegferð. Þá fá samnemendur höfundar sérstakar þakkir fyrir þátttöku í verkefninu en fyrst og fremst vil ég þakka fjölskyldu minni allan þann stuðning sem þau hafa veitt mér í gegn um ferðalag MPM námsins.

Heimildaskrá

Clarke, Nicholas. (2010). The impact of a training programme designed to target the emotional intelligence abilities of project managers. *International Journal of Project Management*. Júlí 2010(5. Tölublað), 461-468.

<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2009.08.004>

De Mascia, Sharon. (2016). *Project psychology, using psychological models and techniques to create a successful project*. Routledge

Dhingra, Rekha og Punia, Bijender K. (2019). Relational Analysis of Emotional Intelligence and Change Management: A Suggestive Model for Enriching Change Management Skills. Desember 2016(4. Tölublað), 312-322

<https://doi.org/10.1177/0972262916668726>

Goleman, Daniel. (1996). *Emotional Intelligence, why it can matter more than I.Q.* Bloomsbury.

Goleman, Daniel. (2011). *Leadership: The Power of Emotional Intelligence Selected Writings*. More Than Sound LLC.

Halldórsdóttir, Sigríður. (2016). *Handbók í aðferðafræði rannsókna*. Háskólinn á Akureyri.

Hart, Jeffray Brian. (2017). *Development and Application of Self-A evelopment and Application of Self-Awareness in Project Leadership: A Multiple Case Study of Department of Defense Project Managers*. Digitalcommons. Sótt 11/05/2022 af: <https://digitalcommons.andrews.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2900&context=dissertations>

IMPA. (2015). *Individual Competence Baseline for Project, Programme & Portfolio Management*. International Project Management Assosiation.

Jónasson, Haukur Ingi og Ingason, Helgi Thor. (2019). *Project: Communication*. Routlige

Jónasson, Haukur Ingi og Ingason, Helgi Thor. (2019). *Project: Leadership*. Routlige

Leadershipacademyamsterdam. (án dags.). *Knowing yourself is the beginning of all wisdom*. Leadershipacademyamsterdam.com. Sótt 11/05/2022 af:

<https://www.leadershipacademyamsterdam.com/inspiration/knowing-yourself-is-the-beginning-of-all-wisdom/>

Neal, Judi og Harpham, Alan. (2016). *The Spirit of Project Management*. Routlige

Rezvani, Azadeh. (2016). Manager emotional intelligence and project success: The meditating role of job satisfaction and trust. *International Journal of Project Management*. Október 2016(7. Tölublað), 1112-1122. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.05.012>

Riopel, Leslie. (2022). *Emotional Intelligence Frameworks, Charts, Diagrams & Graphs*. PositivePsychology. Sótt 11/05/2022 af: <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-frameworks/>

Salovey, Peter og Mayer, John D. (1990). *Imagination, Cognition, and Personality*. Baywood Publishing Co. Sótt 11/05/2022 af:

http://gruberpeplab.com/3131/SaloveyMayer_1989_EmotionalIntelligence.pdf

Singer, Tania. (2014). Empathy and compassion. *Current Biology*. September 2014(18. Tölublað), R875-R878. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2014.06.054>

Smelser, Neil J. Og Baltes, Paul B. (2001). International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. Elsevier

The School of life. (án dags.). *KNOW YOURSELF — SOCRATES AND HOW TO DEVELOP SELF-KNOWLEDGE*. Thescooloflife. Sótt 11/05/2022 af:
<https://www.theschooloflife.com/article/know-yourself/>

Viðaukar

Viðauki 1

Kæru samnemendur, mætti ég biðja ykkur að taka örstutta könnun í tengslum við rannsóknarverkefni mitt sem miðar að því að kanna hvaða áhrif MPM námið hefur á tilfinningagreind nemenda. Könnunin er nafnlaus og einstaka svörun verður ekki opinberuð.

Könnunina er að finna undir - <https://mpm22survey.startquestion.com/>

Með fyrirfram þökk

Viðauki 2

Þýðing á netkönnun Mindtools - <https://www.mindtools.com/pages/article/ei-quiz.htm>

1. Ég þekki tilfinningar mínar þegar ég upplifi þær
2. Ég missi stjórn á mér þegar ég er pirraður
3. Fólk hefur sagt mér að ég sé góður hlustandi
4. Ég veit hvernig ég á að róa mig niður þegar ég finn fyrir kvíða eða er í uppnámi
5. Ég hef gaman að skipulagi vinnu innan hópa
6. Mér finnst erfitt að einbeita mér að einhverju til lengri tíma litið
7. Ég á erfitt með að halda mér við efnið þegar ég er svekkt/ur eða finn fyrir óhamingju
8. Ég þekki styrkleika mína og veikleika
9. Ég forðast ágreininga og samningaviðræður
10. Mér finnst ég ekki njóta vinnu minnar
11. Ég bið fólk um álit á hvað ég geri vel og hvernig ég get bætt mig
12. Ég set mér langtímamarkmið og skoða framfarir mínar reglulega.
13. Ég á erfitt með að lesa tilfinningar annarra.
14. Ég á erfitt með að byggja upp samband við aðra.
15. Ég nota virka hlustunarhæfileika þegar fólk talar við mig

Viðauki 3

1. Hversu mikið dýpkaði MPM námið skilning þinn á eftirtöldum þáttum? *

You can give only one answer in a row.

	Ekkert	Lítið	Þokkalega	Mikið	Mjög mikið
Tilfinningum þínum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Styrkleikum þínum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Veikleikum þínum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Þörfum þínum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvötum þínum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Að hvað mikli leiti telur þú að MPM námið hafi gert þér kleift að *

You can give only one answer in a row.

	Ekkert	Lítið	Þokkalega	Mikið	Mjög mikið
Óðlast stjórn á tilfinningum þínum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Óðlast stjórn á eigin hvatvísi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Takast á við verkefni á raunsæjan og yfirvegaðan hátt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Að hvað mikli leiti hefur MPM námið aukið hæfni þína við að *

You can give only one answer in a row.

	Ekkert	Lítið	Þokkalega	Mikið	Mjög mikið
Skilja og meta tilfinningar annara	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skynja tilfinningar annara	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beita virkri hlustun í samskiptum við aðra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Að hve miklu leiti hefur MPM námið aukið eftirfarandi færniþætti *

You can give only one answer in a row.

	Ekkert	Lítið	Þokkalega	Mikið	Mjög mikið
Félagsfærni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Færni við a byggja upp traust	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aukið sjálftraust þitt í samskiptum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Getuna til að stýra teymisvinnu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>