

Е.А. Сергиенко, Е.А. Хлевная,
И.И. Ветрова, Ю.П. Мигун

ТЕСТ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА



Институт психологии
Российской академии наук

Российская академия наук
Институт психологии

Е. А. Сергиенко, Е. А. Хлевная,
И. И. Ветрова, Ю. П. Мигун

**ТЕСТ
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО
ИНТЕЛЛЕКТА**

Издательство
«Институт психологии РАН»
Москва – 2019

УДК 159.9
ББК 88
С 32

Все права защищены. Любое использование материалов данной книги полностью или частично без разрешения правообладателя запрещается

Сергиенко Е. А., Хлевная Е. А., Ветрова И. И., Мигун Ю. П.

С 32 Тест эмоционального интеллекта: Методическое пособие. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2019. – 178 с.

ISBN 978-5-9270-0391-4

УДК 159.9
ББК 88

Методическое пособие представляет разработку первой российской задачной методики оценки эмоционального интеллекта, в основу которой положены модель эмоционального интеллекта Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо и психозэволюционная теория эмоций Р. Плутчика. Раскрываются теоретические основания модели эмоционального интеллекта как совокупности способностей, проведено ее сопоставление с другими концептуализациями этого понятия. Описаны история создания методики «Тест эмоционального интеллекта» и ее структура, представлены результаты ее психометрической проверки. Приведены примеры заданий из теста и образец бланка обратной связи.

Пособие предназначено для психологов, научных сотрудников, специалистов прикладных областей – собственников бизнеса, специалистов по подбору, обучению и развитию персонала, бизнес-тренеров, коучей, консультантов, которые сталкиваются с необходимостью объективного измерения эмоционального интеллекта в сферах управления, бизнеса, научного исследования и т. д.

© ФГБУН «Институт психологии РАН», 2019

ISBN 978-5-9270-0391-4

Содержание

Предисловие	5
Глава 1	
Эмоциональный интеллект как совокупность способностей	7
Теоретическое обоснование концепции	8
Модели эмоционального интеллекта	18
Концептуализация понятия «эмоциональный интеллект», диагностика и перспективы изучения	21
Глава 2	
Зарубежные эмпирические исследования эмоционального интеллекта	37
Исследования роли эмоционального интеллекта в эффективности деятельности сотрудников организаций	37
Анализ взаимосвязи эмоционального интеллекта со стрессоустойчивостью, физическим и психическим здоровьем, благополучием человека	45
Изучение взаимосвязи эмоционального интеллекта с когнитивным функционированием, агрессией и результативностью в переговорах	53
Глава 3	
Русскоязычная версия методики MSCEIT	60
Сравнение нормативных выборок для англоязычного и русскоязычного вариантов	61

Сравнение средних значений показателей в англоязычном и русскоязычном вариантах	63
Надежность русскоязычной версии	65
Эмпирические исследования связи эмоционального интеллекта с эффективностью деятельности, показателями саморегуляции, асpekтами регуляции, выраженностью копинг-стратегий у групп руководителей и неруководителей с использованием русскоязычной версии MSCEIT	65
Результаты регрессионного анализа	79
Эмпирические исследования о возможностях развития эмоционального интеллекта с использованием русскоязычной версии теста MSCEIT	80
Глава 4	
Методика «Тест эмоционального интеллекта» (ТЭИ): разработка, апробация, процедура проведения	92
Структура методики	93
Обзор шкал и оценок	101
Интерпретация результатов	104
Стандартизация методики	110
Анализ гендерных и возрастных различий эмоционального интеллекта	136
Исследование профессиональных профилей эмоционального интеллекта	139
Исследование связи профиля эмоционального интеллекта с уровнем занимаемой должности	152
Результаты стандартизации методики	155
Заключительные рекомендации	156
Литература	162
Приложение: Образец бланка обратной связи	175

Предисловие

Перед вами методическое пособие, посвященное разработке первой российской задачной онлайн-методики «Тест эмоционального интеллекта» (ТЭИ). Методика успешно прошла психометрическую проверку, продемонстрировав удовлетворительный уровень основных психометрических показателей надежности и валидности на репрезентативной выборке в 1007 человек. Методика основана на модели эмоционального интеллекта (ЭИ) как совокупности способностей Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо и психоэволюционной теории эмоций Р. Плутчика.

Прототипом для ТЭИ послужила методика MSCEIT v. 2.0, получившая широкое признание в различных странах. В связи с социально-культурными особенностями каждой новой выборки, отличной от американской, перед исследователями, в том числе российскими, встали вопросы по адаптации англоязычной версии методики к своей культурной среде. MSCEIT была адаптирована к русскоязычной выборке, результаты легли в основу двух методических пособий (Сергиенко, Ветрова, 2010, 2017). По итогам этой работы был выявлен ряд проблем. Например, некоторые задания теста демонстрировали сниженные показатели надежности; процедура прямого и обратного переводов привела к семантическим искажениям; текстовый и графический стимульный материал вызывал сложности в понимании у русскоязычных респондентов. Все это привело к необходимости разработать собственный инструмент, нивелирующий проблему культурной специфичности MSCEIT. Так появилась русскоязычная задачная онлайн-методика «ТЭИ».

Разработка нового инструмента именно в рамках модели ЭИ как совокупности способностей Джона Мэйера, Питера Сэловея

и Дэвида Карузо осуществлялась, во-первых, потому, что данная теоретическая модель объединяет аффективное и когнитивное, эмоции и интеллект, единство которых отмечали признанные классики отечественной психологии С.Л. Рубинштейн, Л.С. Выготский, А.Р. Лурия. Во-вторых, потому, что в модели ЭИ как совокупности способностей его измерение осуществляется с помощью теста – задачного метода, имеющего правильные и ошибочные ответы и превосходящего диагностику ЭИ в смешанных моделях с применением самоотчетных опросников по критериям «объективность» и «надежность измерения».

Интерес к феномену ЭИ и его популярность в последние годы увеличиваются с геометрической прогрессией у разнообразной аудитории. Нам как авторам данной работы хотелось бы, чтобы и в фундаментальных и прикладных исследованиях специалистов, и в диагностике сотрудников, и в личностном развитии с задействованием конструкта «эмоциональный интеллект» происходила его качественная операционализация, примером которой является разработанный нами инструмент.

В методическом пособии раскрываются теоретические основания модели ЭИ как совокупности способностей, дается ее сопоставление с другими концептуализациями ЭИ, описываются история создания методики ТЭИ и ее структура, представляются результаты ее психометрической проверки, предлагается информация об исследованиях, проведенных с использованием MSCEIT, методики-протокола ТЭИ, и самой методики ТЭИ.

Методическое пособие содержит примеры заданий из ТЭИ и образец бланка обратной связи, который получают респонденты при выполнении методики.

Мы искренне надеемся, что как психологи, так и другие специалисты, сталкивающиеся в своей деятельности с необходимостью измерить эмоциональный интеллект, заинтересуются новым, объективным, надежным, удобным и перспективным инструментом, представляемым в настоящем пособии, и будут использовать разработанную методику для успешного достижения своих целей.

Глава 1

Эмоциональный интеллект как совокупность способностей

Первые упоминания термина «эмоциональный интеллект» (ЭИ) появились еще в 1960-е годы в литературной критике (van Ghent, 1961), затем в психиатрии (Leuner, 1966). Другие авторы считают, что впервые данный термин возник во время изучения социального интеллекта американскими психологами-исследователями Джоном Гилфордом (Guilford, 1967), Говардом Гарднером (Gardner, 1993) и британским психологом-исследователем Хансом Айзенком (Айзенк, 1995). Однако введение его в научную психологию однозначно связано с именами Джона Мэйера и Питера Сэловея (Salovey, Mayer, 1990). Согласно их концепции, ЭИ является набором из четырех способностей: идентификации, использования, понимания эмоций и управления ими. Важным комментарием является то, что эти способности применяются по отношению как к себе, так и к другим людям (Mayer, Salovey, 1997). Эти ученые представили концепт данного понятия в рамках модели способностей в 1990 г. Спустя 5 лет понятие ЭИ вошло и в житейскую психологию во многом благодаря своей популяризации американским писателем, психологом и научным журналистом Дэниэлом Гоулманом (Гоулман, 2008; Goleman, 1995).

Параллельно с выпуском статьи 1990 г. Джон Мэйер и Питер Сэловей начали разработку методики для валидного и надежного измерения ЭИ. По материалам собранных эмпирических данных была осуществлена корректировка первоначальной теоретической модели. Усовершенствованию подверглась и методика. В результате в 2002 г. появилась методика MSCEIT v. 2.0 (The Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test) – стандартизированный тест для валидного и надежного измерения ЭИ (Mayer, Salovey, Caruso, 2002).

Теоретическое обоснование концепции

Прежде чем перейти к подробному изложению модели ЭИ Джона Мэ-йера и Питера Сэловея, важно проследить, как шло поэтапное формирование данного термина в различных исследованиях.

Как следует из словосочетания «эмоциональный интеллект», его составляющими являются «интеллект» и «аффект». С XVIII в. в научной психологии утвердилось деление психической сферы человека на три не пересекающиеся друг с другом домена: мышление, эмоции и волю.

Познавательная деятельность человека (мышление) связана с получением новой информации, позволяющей затем человеку с большей эффективностью решать проблемы и задачи, а также успешно адаптироваться к новым и прогрессивным требованиям внешнего мира. Осуществлять познавательную деятельность человек может посредством следующих когнитивных функций: ощущение, восприятие, мышление, память, внимание, воображение. Через эти процессы человек может удовлетворять свои потребности, достигать поставленных целей. Важной характеристикой познавательной деятельности является то, что она осуществляется в течение всей жизни и в ее процессе происходит научение. Само понятие интеллекта* характеризует уровень функционирования когнитивных процессов человека, — то, насколько быстро и успешно он понимает информацию, запоминает ее, оценивает связи между объектами, оперирует абстрактными понятиями, осуществляет дивергентное и конвергентное мышление.

Эмоции относятся ко второй сфере психики. В эту категорию входят собственно эмоции, аффекты, чувства, настроения. Некоторые психологи к этой же категории относятся ощущения, связанные с удовольствием (неприятность, приятность), с уровнем энергии (усталость, энергичность), ощущения доминирования и т. д. Функция эмоций состоит в реагировании на изменения при взаимодействии между некоторым субъектом и окружающей его средой. Например, если происходит нарушение личных границ человека, то у него может возникнуть эмоция злости; если появляется стимул, который потенциально может привести к угрозе жизни, то может возникнуть эмоция страха. Эмоции не всегда могут осознанно контролироваться и держаться в рамках заранее намеченной линии поведения, ско-

* Психологи выделяют различные составляющие интеллекта (см. теории Ч. Э. Спирмена, Р. Б. Кеттелла, Л. Л. Терстоуна, Д. П. Гилфорда, Г. Ю. Айзенка и др.).

рее они автоматически возникают при «нарушении гомеостаза» во вне. Также в каждую эмоцию заложен специфичный поведенческий механизм реагирования: удивление вызывает действия, направленные на получение новой информации; злость вызывает действия, направленные на отстаивание своих границ, — например, вербальную агрессию.

Третья сфера психики — волевая — связывается с осознанной целеустремленностью человека, с преднамеренностью его поступков и действий, т. е. с мотивацией. Воля направляет самостоятельность человека в его активности на всех стадиях выполнения действий: в принятии решений, в инициации действий, в их осуществлении и контроле. Воля часто приравнивается к произвольному управлению для противопоставления непроизвольному, в большей степени подверженному влиянию эмоций.

Существенная часть психологических исследований направлена на установление типа связи между мотивационной и эмоциональной сферами, с одной стороны, и эмоциональной и когнитивной сферами — с другой. Так, мотивационно-потребностная сфера может влиять на эмоциональную: неудовлетворенные потребности способны привести к выраженным эмоциональным реакциям от досады вплоть до гнева.

Вместе с тем данное деление психики человека на три домена является скорее условным и облегчающим исследовательскую деятельность. Важно понимать, что реальная личность включает в себя все три части. Поэтому исследователи фокусируются на тех психических явлениях, которые принимают во внимание все три домена. Примером может служить такое психическое явление, как самооценка: представления субъекта о себе на всех трех рассмотренных выше уровнях.

Эмоциональная и когнитивная области психики долгое время считались противоположными, даже противоборствующими сторонами. Но если принять во внимание современные данные, то эмоции также обеспечивают человека информацией, направляют его познавательную активность. Все это наводит на мысль о совместном функционировании эмоций и интеллекта. Эмоции несут информацию о состоянии других людей и оказывают влияние на уровень актуальных межличностных взаимоотношений. Так, скука сотрудника на рабочем месте может указывать на то, что выполняемый им функционал вскоре будет сопровождаться эмоцией неудовольствия; данная эмоция предупреждает, что нынешнее занятие не может полностью удовлетворить человека, и мотивирует тем са-

мым его на поиск новых возможностей и способов их реализации. Зная о значении этой эмоции, человек может выбрать максимально эффективную стратегию выстраивания своей деятельности и взаимодействия с окружением.

Концепт ЭИ в своей трактовке должен, с одной стороны, синтезировать эмоции и интеллект, а с другой – не потерять характеристики каждого составляющего этого синтеза. В последнее время написано множество работ, концентрирующихся на взаимосвязи аффективной и когнитивной сфер психики человека. Было продемонстрировано, что аффективные процессы могут оказывать влияние на когнитивные. Например, находясь в эмоции «радость», люди могут менее критично подходить к оценке своего уровня притязаний, соответственно, брать на себя задачи, сильно превышающие их компетентность, что в дальнейшем способно повлиять на эффективность всей организации, в которой они работают. Находясь в эмоции «грусть», люди могут занижать выдвигаемый ими уровень притязаний, обесценивать имеющийся у них опыт, пребывать под влиянием тоннельного мышления и не видеть возможных перспектив. Приведенные иллюстрации демонстрируют, что когнитивные и аффективные процессы сильно взаимосвязаны. В области пересечения познавательного и аффективного доменов возникают исследования, например, в области эмоционального самообладания, когда человек модулирует неуместную в определенной ситуации эмоцию злости. Способности человека отслеживать собственную актуальную эмоцию, применять ее в деятельности, эффективной в этой эмоции, анализировать, в связи с чем эмоция возникла и как перевести ее в более продуктивную (если актуальная эмоция не приведет к желаемому результату) для осуществляемой деятельности, способствуют его эмоциональному и интеллектуальному развитию, так как охватывают и аффективную, и когнитивную сферу личности, что интегрирует интеллект и эмоции.

Ранее Дэвид Векслер задавался вопросом, присутствуют ли неинтеллектуальные, т. е. эмоциональные и мотивационные, способности как факторы в общей структуре интеллекта. Он отвечал утвердительно, но уточнял, что, хотя по эмоциональным и мотивационным способностям можно спрогнозировать интеллектуальное поведение, вместе с тем структурно они к интеллекту не относятся (Wechsler, 1958). Множество психологов-исследователей, сконцентрированных на изучении интеллекта, приходят к единогласному мнению относительно того, что хотя личностные черты и не имеют отношения к интеллекту, но вместе с тем по наличию или отсутствию определенных

из них можно спрогнозировать достижения. Существует старая теоретическая традиция, согласно которой интеллектуальные способности отличаются от характеристик мотивационно-потребностной и аффективной сфер человека. Согласно данным исследователей, связь показателей интеллекта и черт личности нелинейная: прямые корреляции отсутствуют, а обнаруженные связи слабы и не всегда прямые (см., напр.: Mayer et al., 1989; Sternberg, Ruzgis, 1994). Для демонстрации данной позиции можно привести утверждение Сандры Скarr: «называть их [личностные черты] интеллектом некорректно по отношению к теории интеллекта; теории черт личности или теории специальных способностей лежат вне согласованного определения интеллекта» (Scarr, 1989, p. 78). Вместе с тем маркировка этих черт как «неинтеллектуальных особенностей» интеллекта потенциально затеняет их значение (Salovey, Mayer, 1994; Sternberg, 1997).

Пользуясь широкой трактовкой интеллекта, можно выделить его разнообразные подтипы: социальный, невербальный (пространственный, визуальный и т.д.). Множественность представлений о типах интеллекта существовала в этой области с самого начала ее появления. Один из введенных типов интеллекта, социальный, первоначально трактовался как «способность понимать людей и управлять ими» (Thorndike, Stein, 1937, p. 275). Данные социально-интеллектуальные навыки могут быть применены и по отношению к себе, поэтому социальный интеллект в более широком контексте может означать способность понимать себя и управлять собой.

Сейчас наблюдается новый всплеск интереса к концепту «социальный интеллект» и его количественному выражению (см., например: Социальный интеллект..., 2004; Социальный и эмоциональный интеллект..., 2009). Исследователь Роберт Стернберг с коллегами (Sternberg, Conway, Ketron, Bernstein, 1981) давали задание испытуемым описать человека, которого, по их мнению, можно назвать интеллектуалом. Названные характеристики имели отношение к социально значимым признакам. Среди них в том числе были «способность принимать других такими, какие они есть», «возможность допускать ошибки и проявлять интерес к миру».

Концепт ЭИ отчасти созвучен концепту социального интеллекта. Согласно Джону Мэйеру и Питеру Сэловею, ЭИ – часть социального интеллекта. Он состоит из способности контролировать собственные чувства и эмоции, чувства и эмоции других, дифференцировать их и использовать эту информацию для контроля мышления и деятельности (Mayer, Caruso, Salovey, 2000). Концептуализация Дж. Мэйером и П. Сэловеем ЭИ отчасти имеет точки соприкосновения с иде-

ями Говарда Гарднера (Gardner, 1993) о социальном интеллекте или, согласно мнению самого автора, с личностным интеллектом. Введение в научный обиход социального или личностного интеллекта является вариантом совмещения характеристик познавательной сферы и личностных конструктов. Аналогично социальному, личностный интеллект (состоящий из внешней и внутренней части) имеет два типа знаний в своей основе: о себе и о других. Та сторона интеллекта, которая имеет отношение к чувствам, созвучна ЭИ. Однако конструкт личностного интеллекта Гарднера, в отличие от ЭИ, не включает общую оценку своих и чужих чувств, а в большей степени фокусируется на изучении и применении эмоциональных состояний самого человека и эмоциональных состояний другого для эффективного решения проблем и регуляции поведения.

Согласно определению основателей концепции ЭИ, данный конструкт понимается как способность распознавать значения эмоциональных сигналов, рассуждать и решать задачи на их основе (Salovey, Mayer, 1990; Mayer, Salovey, 1997).

Хотя ЭИ включает в себя множество отдельных эмоциональных способностей, после ряда статистических операций их можно свести к четырем ветвям: «Распознавание (идентификация) эмоций», «Использование эмоций для решения задач», «Понимание эмоций» и «Управление эмоциями».

Большая часть основных умений и навыков использует процессы восприятия и оценки эмоций. Так, младенец вначале получает представление о наличии такого явления, как эмоции, через варьирующиеся выражения лиц своего окружения. Далее через имитацию происходит самостоятельное выражение им разнообразных эмоций. Ребенок сопоставляет свои ощущения с наблюдениями за экспрессией страха или радости, видимых им на лицах родителей и других членов окружения. В процессе психического развития у ребенка происходит научение различению отдельных чувств, оценке их уместности, искренности. Анализ выражения эмоций на отдельных лицах приводит к обобщению первичного эмоционального контента в более обширные категории, что впоследствии позволяет распознавать конкретное выражение эмоций, находя через процесс категоризации необходимый мимический паттерн для каждой встречаемой эмоции. Дальнейшее развитие этой способности позволит распространить конвенциональную мимическую экспрессию на других представителей своей расы, на представителей других рас и возрастов, делая этот язык средством невербальной социальной коммуникации.

Второй набор навыков предполагает ментальный процесс внутривидового сопоставления эмоций между собой и межвидового — с другими имеющимися в психике человека понятиями и представлениями. Так, например, если эмоциональное переживание сохраняется, то в дальнейшем это позволит сравнить его с аналогичным чувством, вызываемым другими стимулами (звук, цвет или вкусом).

Уровень третий — понимание эмоций, анализ причин их появления и возможных следствий. Так, причиной гнева может быть нечестность в распределении некоторого ограниченного ресурса; интерес, если не появляется ожидаемая информация, может перейти в настороженность; в грусти человек может хотеть уединиться. Динамика эмоций происходит в связи с объективно произошедшими во внешней среде событиями и их последующей субъективной оценкой человеком. Так, некоторый человек может проявить реакцию гнева, а через некоторое время испытывать чувство сожаления по этому поводу. Интересно проследить, с чем связан подобный переход от одной эмоции к другой: например, реакция гнева могла превышать нужный в конкретной ситуации порог интенсивности; причина гнева могла быть надуманной (например, после прояснения дополнительной информации человек узнал, что его коллега не выполнил своих обязательств по объективно не зависящим от него обстоятельствам). Эмоциональный интеллект как раз включает в себя способность идентифицировать эмоции, прогнозировать их динамику, анализировать их причины.

Уровень четвертый — управление своими и чужими эмоциями. Он означает, что человек обладает способностью переводить себя (и другого) в эмоцию, более продуктивную для осуществляемой им (другим) деятельности. Например, человек может на практике применять различные методики для уменьшения интенсивности чрезмерно выраженной эмоции или способен помочь другому человеку перевести его тревогу в интерес.

Модель ЭИ как набора способностей позволяет сформировать представления о внутренней структуре интеллекта и увидеть, какое влияние он оказывает на разносторонние показатели жизни человека. Наравне с другими видами интеллекта, ЭИ обладает тремя эмпирическими критериями. Во-первых, задания, оценивающие когнитивный интеллект, имеют объективно правильные и неправильные решения. Это оценивается конвергенцией различных, порой альтернативных, методов. Во-вторых, показатели измерений уровня функционирования изолированных ментальных навыков коррелируют

друг с другом, но остаются независимыми измерениями. В-третьих, абсолютный уровень интеллектуальных способностей повышается с возрастом. Основатели концепции ЭИ Джон Мэйер, Питер Сэловеи и Дэвид Карузо продемонстрировали, что эмоциональные навыки, описываемые их моделью, соответствуют этим критериям, поскольку они представляют взаимосвязанный набор компетентностей, но вместе с тем могут быть интерпретированы как единый конструкт с четырьмя субуровнями (Mayer, Salovey, Caruso, Sitarenios, 2003). Эти навыки, имея внутренние связи, по определенным характеристикам отличны друг от друга и коррелируют с другими способностями, например, с вербальным интеллектом. Дискретные эмоционально-интеллектуальные способности развиваются с возрастом. Итак, конструкт ЭИ соблюдает все три критерия интеллекта когнитивного.

Противоположными моделями ЭИ как совокупности способностей являются смешанные модели и модели черт, представители которых рассматривают ЭИ как личностные характеристики, мотивационные черты и другие некогнитивные психические составляющие человека. Подобный взгляд на ЭИ предполагает его измерение через самоотчетные опросники, подобные традиционным личностным опросникам. В соответствии с точкой зрения на ЭИ как на смесь ряда параметров данный конструкт более похож на кристаллизованные черты личности (Petrides et al., 2007), что делает его более устойчивым к изменениям под влиянием ряда стимулов внешней среды. Также смешанные модели и модели черт предполагают, что в процессе обучения учитывается большее число компонентов, таких как социальные навыки или мотивация, и им, вероятно, будет труднее обучать, поскольку они в значительной степени опосредованы уже сложившимися и кристаллизовавшимися личностными чертами. Ограничениями данных моделей являются «демаркация версий ЭИ от похожих концепций и их теоретическое обоснование» (Сергиенко, Ветрова, 2017, с. 20).

Рассмотрим определения ЭИ в рамках моделей, представленных на рисунке 1 (Mayer, Salovey, Caruso, 2000).

К первой относится уже рассмотренная нами выше модель ЭИ как совокупности способностей.

Следующая модель ЭИ, автором которой является Рувен Бар-Он (Bar-On, 1997), создавалась в ответ на вопрос: «Почему некоторые люди способны больше преуспеть в жизни, чем другие?». Бар-Он проанализировал особенности личности, связанные с успехом в жизни, и свел их к пяти областям функционирования: межличностные

навыки, коммуникабельность, адаптируемость, управление стрессом и общее настроение. Каждая выделенная группа, в свою очередь, включает также ряд оцениваемых качеств. Например, межличностные навыки подразделены на эмоциональное самосознание, уверенность в себе, самоуважение, самоактуализацию и независимость. Рувен Бар-Он предложил такую трактовку концепта ЭИ: «Интеллект описывает совокупность способностей и навыков, которые... представляют совокупность знаний, используемых для эффективности в жизненных ситуациях. Прилагательное «эмоциональный» используется здесь, чтобы подчеркнуть, что этот определенный тип интеллекта отличается от познавательного интеллекта» (Bar-On, 1997, p. 15). Модель Бар-Она совмещает то, что можно определить как когнитивные способности (эмоциональное самосознание), с особенностями, не входящими в категорию «когнитивных» (личная независимость, самоуважение, настроение). В соответствии с этим модель Бар-Она является смешанной моделью ЭИ. Важно отметить, что никаких корреляций между настроением и интеллектом обнаружено не было (Watson, 1930; Wessman, Ricks, 1966).

Третья модель была введена в житейскую психологию и популяризирована Дэниэлем Гоулманом (Goleman, 1995). Он создал смешанную модель с пятью обширными, трудно операционализируемыми областями: знание эмоций, руководство эмоциями, мотивация, распознавание эмоций Других и управление отношениями с Другими. Навыки, определяемые им как мотивация, состоят из использования эмоций для достижения цели, отсроченного проявления радости и подавления импульсивности, способности быть в «общем потоке». Гоулман признает, что он двигался от модели ЭИ к чему-то более общему. Он заявляет, что «защита Эго... весьма похожа на [эту модель] ЭИ, в которую включена социальная и эмоциональная компетентность» (ibid., p. 44). Он идет дальше и утверждает, что «есть старомодное слово для обозначения навыков, которые входят в ЭИ, — характер» (p. 285). Гоулман делает «выдающиеся» выводы по поводу способности его смешанной модели делать прогнозы о некоторых аспектах реального поведения человека. В частности, он указывает, что «ЭИ объясняет успех дома, в школе и на работе. Среди молодежи тренинг ЭИ приведет к меньшему количеству грубости или агрессивности, к достижению большей популярности, улучшению учебы (p. 192) и «позволит принять лучшие решения относительно наркотиков, курения и секса» (p. 268). На работе ЭИ поможет людям «во взаимодействии, в сотрудничестве, во взаимопомощи, совместной работе» (p. 163). ЭИ дает «преимущество в любой области в жизни: в любви или в близ-

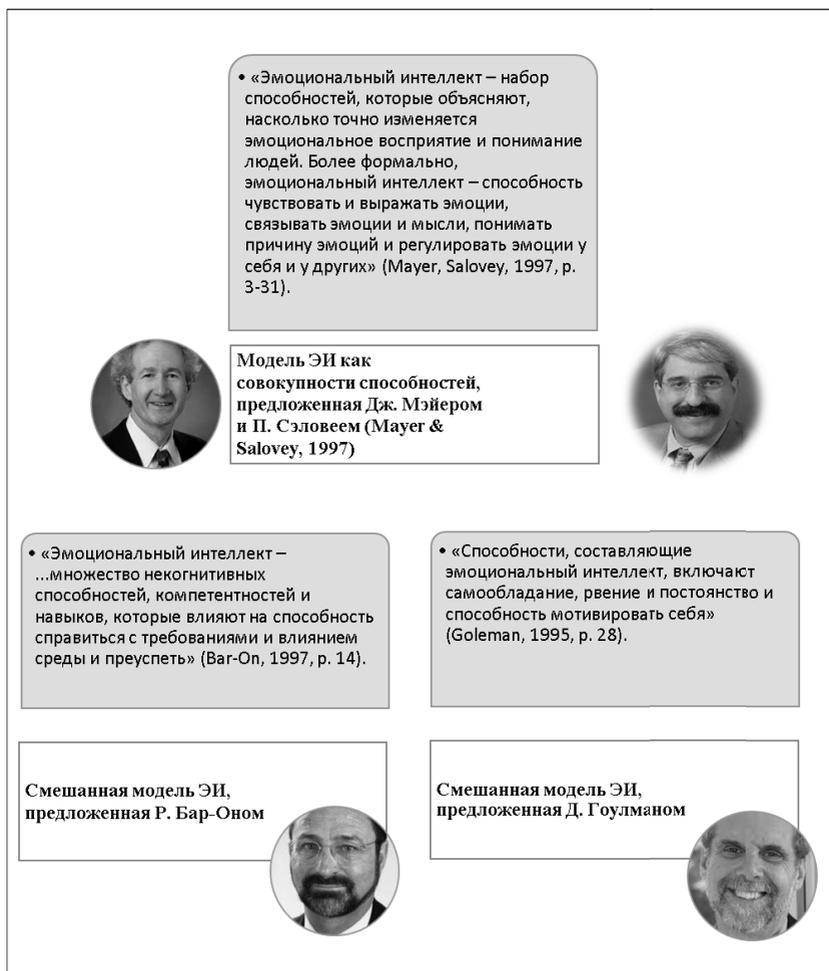


Рис. 1. Три модели ЭИ (Mayer, Salovey, Caruso, 2000)

ких отношениях, или при формировании правил, которые управляют успехом в организационной политике» (р. 36).

Гоулман пишет, что «в лучшем случае показатель интеллекта вносит вклад приблизительно 20%, в то время как факторы, включенные в ЭИ, определяют успех жизни на 80%» (р. 34). 20%, отведенные Гоулманом на вклад общего интеллекта в успешность деятельности (полученные математическими средствами), по разным критериям у разных исследователей составляют корреляцию с интеллек-

том приблизительно на уровне $r = 0,45$, что уже в два с лишним раза превышает прогноз автора. Важно отметить, что значительная часть дискуссий по теме ЭИ как раз связана с этим перспективным в практическом отношении утверждением Гоулмана.

Составляющие моделей Рувена Бар-Она (Bar-On, 1997) и Дэниэля Гоулмана (Goleman, 1995, Гоулман, 2008) включают разные уровни личностной организации. Самым существенным различием между ними и моделью Мэйера и Сэловея является то, что взгляд на ЭИ с позиции модели способностей работает в области определения эмоций и познания, тогда как взгляд на ЭИ с позиции смешанных моделей причисляет к ЭИ и другие компоненты, выходящие за пределы области эмоций и познания.

Константин Петридес и Адриан Фернхем вводят другую, более широкую демаркацию между моделями ЭИ, основанную на применяемых методах измерения конструкта (Petrides, Furnham, 2000). Как итог, авторы выделяют ЭИ как способность (ability EI, information processing EI) и ЭИ как «черту эмоциональной самоофективности».

Если мы смотрим на ЭИ в рамках модели черт, то, исходя из определения личностной черты, связанной с предрасположенностью вести себя устойчивым образом в широком диапазоне ситуаций, для его измерения традиционно используются опросники. Если же мы рассматриваем ЭИ в модели совокупности способностей, то исходя из определения способностей как усвоенных индивидом и преобразованных в устойчивые личностные свойства, выработанные общенные способы обращения с предметами, явлениями и людьми, типы реагирования в различных жизненных ситуациях, то для его измерения применяются методики, применяемые для измерения когнитивного интеллекта, — тесты на интеллект.

К. Петридес с коллегами являются основными противниками модели ЭИ как совокупности способностей и ее измерения на основе MSCEIT. В частности, они утверждают, что тест основан на «бессмысленных» психометрических процедурах подсчета (Petrides, Furnham, Mavroveli, 2007).

Итак, рассмотрение модели ЭИ как личностных черт приводит к появлению конструкта, лежащего за пределами перечня познавательных способностей человека. Данное различие представляется важным по той причине, что вносит вклад непосредственно в операционализацию конструкта на уровне теорий и гипотез. Согласно данной модели, в зависимости от ситуативных факторов человек может обнаружить в себе некоторые способности (Bandura, 1997). Данные, полученные в процессе самовосприятия, могут повлиять на точ-

ность оценки уровня ЭИ (Roberts, Zeidner, Matthews, 2001). Вместе с тем трактовка ЭИ в модели личностных черт пользуется особенной популярностью как в житейской, так и в научной психологии. Это происходит в том числе потому, что данная модель проще для понимания, а измерение уровня ЭИ происходит по привычным для широкой аудитории опросникам.

Модели эмоционального интеллекта

Модели ЭИ, представленные выше, могут пересекаться с другими психологическими моделями. Так, модель ЭИ как совокупности способностей частично совпадает с несколькими другими выделяемыми формами интеллекта (например, социальным). Смешанные модели из-за их широты пересекаются с множеством других концепций.

Модель ЭИ как совокупности способностей Джона Мэйера и Питера Сэловея была доработана в 1997 г. и включила четыре базовые способности: идентифицировать эмоции, использовать их для решения задач, понимать их и управлять ими. В 2002 г. появилась задача методика MSCEIT, использующая консенсусный метод (верный ответ определяется анализом большинства ответов обычной выборки и выборки экспертов) при подсчете баллов. Одной из слабых сторон этого метода является конформность к социальным нормам. С другой стороны, эффект конформности присутствует и при разработке других тестов, включая, например, тесты на когнитивный интеллект. MSCEIT и другие методики, созданные в рамках модели ЭИ как совокупности способностей, обладают удовлетворительной критериальной валидностью. Данные инструменты измеряют конструкты, не дублирующие уже имеющиеся в психологии способностей конструкты или личностные черты в психологии личности. Однако открытым к обсуждению остается вопрос о выявлении единых конструктов, лежащих в основе ЭИ, и их оценки единой методикой. Ричард Робертс, Джеральд Мэттьюс, Моше Зайднер и Дмитрий Владимирович Люсин предлагают набор подобных конструктов применительно к роли ЭИ в процессе адаптации, а также представляют список методик и отдельных шкал для их измерения (Робертс и др., 2006).

Ряд концепций, соотносящихся с моделью ЭИ как совокупности способностей, сфокусированы на одном из специфических навыков, например, на невербальном восприятии (Buck, 1984; Rosenthal et al., 1979) или на степени эмпатии (Ickes, 1997). Другие подобные концепции перекликаются с теорией ЭИ, – к примеру, концепция

эмоциональной компетентности (Saarni, 1990, 1997), определяемой как выраженность способностей и навыков в эмоционально детерминированных задачах, связанных с отношениями. Теория эмоционального творческого потенциала (Averill, Nunley, 1992) делает акцент на неожиданных креативных элементах в ментальных представлениях о чувствах. Также существуют разновидности когнитивного интеллекта, трактовка которых отчасти соотносится с трактовкой ЭИ: личностный интеллект (Gardner, 1993), социальный интеллект (Cantor, Kihlstrom, 1987; Sternberg, Smith, 1985; Thorndike, Stein, 1937) и др. Однако из частично совпадающих понятий интеллектов только социальный интеллект может быть соотнесен с умственными способностями (Legree, 1995; Sternberg, Smith, 1985; Wong et al., 1995). Другие же концепции практически несопоставимы с классической трактовкой интеллекта, — например, концепция эмоционального творческого потенциала (Averill, Nunley, 1992; Averill, 2004). Однако некоторые модели интеллекта — например, модель множественного интеллекта Говарда Гарднера (Gardner, 1993) — фактически включают в себя понятие умственной способности (Sternberg, 1994).

ЭИ как когнитивная способность в модели Джона Мэйера и Питера Сэловея теоретически отделен от традиционных представлений интеллекта, его вербальных и поведенческих проявлений. С одной стороны, по сравнению с социальным интеллектом, ЭИ включает интраперсональные эмоции, являющиеся важными для развития личности. С другой стороны, ЭИ в большей степени, чем социальный, фокусируется на эмоциональных аспектах проблем, а не на социальных или политических. Во многих тестах вербального интеллекта вопросы направлены именно на измерение социальной компетентности (например, «Что празднуют 9 мая?»). Вместе с тем, по признанию большинства исследователей, структура социального интеллекта сильно отличается от структуры общего интеллекта (Sternberg, Smith, 1985). Теоретические основания и акцент на ЭИ означают, что данная модель ЭИ как совокупности способностей может стать хорошей альтернативой традиционным измерениям.

По мнению Джона Мэйера и Питера Сэловея, эмоциональный и когнитивный интеллект имеют сильную связь. Данную позицию зарубежных исследователей немного в других терминах высказывает и отечественный психолог Лев Семенович Выготский, выделяя принцип «единства интеллекта и аффекта», лежащий в основе психического развития ребенка. Вместе с тем это единство проявляется как динамическая, а не стабильная связь аффекта с интеллектом. «Все дело в том, что мышление и аффект представляют части

единого целого – человеческого сознания» (Выготский, 1982, с. 251). «Единство аффекта и интеллекта, согласно Л. С. Выготскому, обнаруживается, во-первых, во взаимосвязи и взаимовлиянии этих сторон психики друг на друга на всех ступенях психического развития и, во-вторых, в том, что эта связь является динамической, меняющейся, причем всякой ступени в развитии мышления соответствует своя ступень в развитии аффекта» (Кравцов, 1996, с. 53).

Итак, подводя итог сопоставлению теорий, лежащих в основе различных моделей ЭИ, можно выделить два их типа: модель ЭИ как совокупности способностей и смешанные модели ЭИ, состоящие из личностных диспозиций (см. рисунок 2).

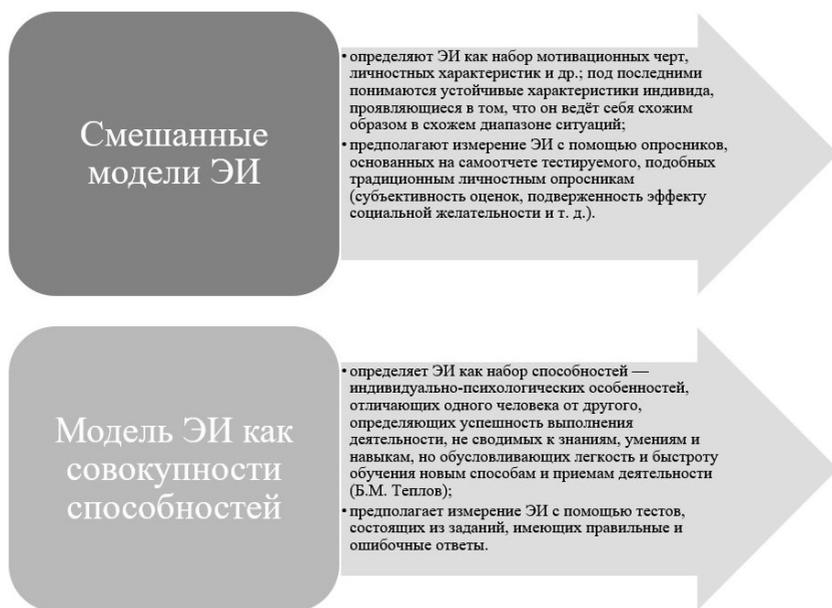


Рис. 2. Смешанные модели ЭИ и модели ЭИ как совокупности способностей

Именно модель ЭИ как совокупности способностей соответствует той трактовке данного понятия, которую первоначально предложили его авторы. Вместе с тем в определенном контексте все существующие модели могут быть применены с соблюдением ряда ограничений (например, с ограничением их прогностической валидности).

Концептуализация понятия «эмоциональный интеллект», диагностика и перспективы изучения

В зависимости от выбранной теоретической модели ЭИ может быть измерен с применением различных методик. Он оценивается с использованием следующих психодиагностических инструментов:

- Шкалы особенностей метанастроения (Trait Meta Mood Scale (Salovey et al., 1995));
- Опросника ЭИ (Emotional Intelligence Survey (Schutte et al., 1998));
- Профиля ЭИ рабочей группы (Workgroup Emotional Intelligence Profile (Jordan et al., 2002));
- WEIS (Wong and Law Emotional Intelligence Survey (Wong, Law, 2002));
- SREIS (Self Report Emotional Intelligence Scale (Brackett et al., 2006)).

После добавления Д. Гулманом в модель ЭИ черт личности данный конструкт в смешанной модели может измеряться следующими методиками:

- EQI (Emotional Quotient Inventory (Bar-On, 1997));
- ECI (Emotional Competence Inventory (Goleman, 1998));
- TEIQue (Trait Emotional Intelligence Questionnaire (Petrides, Furnham, 2003));
- Опросника EQ Николаса Холла (Hall, 2005);
- ЭмIQ (Орёл, 2009);
- «ЭМИн» (Люсин, 2004, 2006);
- Опросника ЭИ (ОИЭ) К. Барчард (Barchard, 2001) в адаптации Г. Г. Князева, Л. Г. Митрофановой и О. М. Разумниковой (Князев и др., 2012).

Наиболее широко отечественными специалистами применяются следующие из вышеперечисленных методик: опросник EQ Н. Холла, самоотчетная методика SREIT, ЭмIQ, тест ЭМИн и опросник ЭИ (ОИЭ). Рассмотрим их подробнее.

Опросник EQ Н. Холла служит для измерения способности понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях, и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений. Он насчитывает 30 утверждений, формирующих пять шкал: «Эмоциональная осведомленность», «Управление своими эмоциями», «Самотивация», «Эмпатия», «Распознавание эмоций других людей». Тестируемый анализирует каждое утверждение по отношению к себе по шестибальной шкале, где «-3» – «полностью не согласен», «+3» –

«полностью согласен». По мнению Е. П. Ильина, рассматриваемая методика требует доработки. Например, он отмечает несовпадение названий шкал и их смысловой нагрузки: шкала «Управление своими эмоциями» больше направлена на определение эмоциональной находчивости или гибкости; шкала «Самомотивация» скорее относится к произвольному управлению своими эмоциями, исключая 14-й пункт («Я стараюсь подходить творчески к жизненным проблемам»); шкала «Распознавание эмоций других людей» относится к умению влиять на эмоциональное состояние других людей (Ильин, 2001). Также отсутствуют данные по психометрическим показателям данного опросника. Все это не позволяет считать данную методику валидным психодиагностическим инструментом для измерения ЭИ.

Самоотчетная методика SREIT Н. Шутте с коллегами основана на ранней модели Джона Мэйера и Питера Сэловея. Опросник насчитывает 33 утверждения, формирующих три шкалы: «Оценка и выражение эмоций», «Регулирование эмоций», «Использование эмоций при решении проблем». Тестируемый анализирует каждое утверждение по отношению к себе по пятибалльной шкале, где 1 – «это совершенно не обо мне», а 5 – «это точно про меня». Шкальные оценки получаются методом сложения полученных баллов по ключам. Данная методика продемонстрировала достаточно хорошие психометрические показатели при разработке: внутреннюю надежность (α Кронбаха = 0,90), тест-ретестовую надежность на уровне 0,78 и высокую дискриминативную валидность. Опросник был переведен (Садокова, 2001) и адаптирован на русскоязычной выборке из 220 подростков (108 мальчиков и 112 девочек) в возрасте 14–17 лет (Ветрова, 2010). По результатам адаптации были получены средние и высокие показатели внутренней согласованности и ретестовой надежности. Особое внимание при использовании данной методики важно уделить ее незащищенности от социально желательных ответов. Вместе с тем данный инструмент прост в использовании и обработке результатов.

Третья популярная методика – ЭИQ-2 – создана в России. Работа над тестом началась в 2004 г. Его первичная версия («ЭИ-1») была создана Екатериной Алексеевной Орел на базе западных исследований по данной тематике. Последующая разработка теста («ЭИ-2») осуществлялась Валерией Викторовной Одинцовой под научным руководством Александра Георгиевича Шмелева (Одинцова, 2006). Применяемая на практике версия методики («ЭИ-2») насчитывает 66 вопросов с пятью вариантами ответа на каждый. Эти во-

просы формируют шесть шкал: «Общий балл», «Самоанализ и самозащита», «Самоконтроль», «Выражение эмоций», «Социальная чуткость», «Самооценка чуткости». Методика стандартизовалась на выборке примерно в 600 респондентов, заполнявших методику в онлайн-формате на сайте HR-Лаборатории «Гуманитарные технологии». Методика обладает прикладной направленностью и может быть применена в широком спектре задач от психодиагностики отдельной личности до подбора персонала в организации.

Тест «ЭМИн» опирается на модель ЭИ его автора – отечественного психолога-исследователя Дмитрия Владимировича Люсина. ЭИ концептуализируется как способность к пониманию своих и чужих эмоций и управлению ими. Люсин оперирует понятиями внутриличностного и межличностного ЭИ, в основе которых лежат различные по своей природе, но связанные между собой когнитивные процессы. Подобное определение ЭИ имеет общие характеристики с моделью психолога Говарда Гарднера, который относил ЭИ к части социального интеллекта и трактовал как личностный интеллект. Личностный интеллект, в свою очередь, разделяется на интер- и интраперсональный, что предполагает знание как о себе, так и о других (Gardner, 1993). На базе вышеописанной модели был разработан тест из 40 вопросов с ответами по четырехбалльной шкале. Вопросы группируются в следующие шесть факторов: межличностный ЭИ (шкалы «Интуитивное понимание чужих эмоций», «Понимание чужих эмоций через экспрессию», «Общая способность к пониманию чужих эмоций») и внутриличностный ЭИ (шкалы «Осознание своих эмоций», «Управление своими эмоциями» и «Контроль экспрессии»). Отличие представляемой автором модели от смешанных заключается в том, что в конструкторе ЭИ отсутствуют личностные черты – корреляты способности к пониманию и управлению эмоциями (Люсин и др., 2004). По данным психометрической проверки опросника на выборке в 745 человек (Люсин, 2009), основные шкалы и субшкалы* обладают высокой и удовлетворительной внутренней согласованностью. Значимых различий между дисперсией у мужчин и женщин выявлено не было; средние значения у мужчин оказались выше значений женщин по всем шкалам; было также установлено, что переменная возраста не вносит существенного вклада в общие результаты. Вместе с тем методика «ЭМИн» является самоотчетным опросником, что не позволяет отнести ее к методикам моделей способностей, измеряющим ЭИ задачным способом.

* За исключением субшкалы «Контроль экспрессии» (0,57).

Наконец, пятая популярная методика – опросник ЭИ (ОИЭ) Кимберли Барчард (Barchard, 2001) в адаптации Геннадия Георгиевича Князева, Ларисы Геннадьевны Митрофановой и Ольги Михайловны Разумниковой (Князев и др., 2012). При разработке данной методики ставилась цель охватить максимальное число существующих в литературе аспектов ЭИ. Опросник содержит легкие для понимания, короткие вопросы, а его англоязычная версия продемонстрировала хорошие психометрические свойства. На его 68 вопросов даются ответы по пятибалльной шкале Ликерта, формирующих семь шкал: «Позитивная экспрессивность», «Негативная экспрессивность», «Внимание к эмоциям», «Принятие решений на основе эмоций», «Сопереживание радости», «Сопереживание несчастья», «Эмпатия». Данная методика переводилась на русский язык Г. Г. Князевым. Выборка для ее адаптации составила 691 респондент в возрасте от 11 до 32 лет, средний возраст 16,8 лет. Психометрическая проверка русскоязычной версии состояла из оценки факторной структуры опросника, внутренней согласованности, конвергентной и дискриминантной валидности его шкал. Анализировались половые и возрастные различия ЭИ (соответствуют большинству литературных данных), а также отношения между ЭИ и восприятием эмоционально-окрашенной информации (обнаружилась прямая положительная связь между уровнем ЭИ и чувствительностью к эмоционально-окрашенной информации). По состоянию на сегодня этот опросник наиболее широко применяется в психофизиологических исследованиях (Князев, Митрофанова, Бочаров, 2013; Разумникова, 2013).

Далее рассмотрим инструменты для измерения ЭИ, применяющиеся зарубежными специалистами. Наиболее распространенными методиками являются следующие:

- опросник TEIQue Константина Петридеса и Эдриана Фернхема (Petrides, Furnham, 2003);
- опросник EQ-i 2.0 Рувена Бар-Она (Bar-On Emotional Quotient Inventory (Bar-On, 1997));
- тест MSCEIT v. 2.0, основанный на модели Джона Мэйера, Питера Сэловея и Дэвида Карузо (Mayer, Salovey, Caruso, 2002).

Методика Константина Петридеса с соавт. была разработана в рамках модели ЭИ как черты. Данный инструментарий создавался психометрической лабораторией Университетского колледжа Лондона (Англия)*. Согласно мнению представителей этой модели, имею-

* URL: <http://www.psychometriclab.com>.

щиеся методики оценки ЭИ не направлены на измерение интеллекта, способности или умения, а в большей степени измеряют характеристики эмоциональной самоофективности (Petrides, Furnham, Mavroveli, 2007). Предлагаемая методика – опросник TEIQue – восполняет этот пробел. Она размещена в открытом доступе, разработана для всестороннего измерения конструкта и в настоящее время возможна к прохождению на 15 языках. Опросник имеет 15 субшкал, сгруппированных в рамках четырех факторов: «Благосостояние», «Самоконтроль», «Эмоциональность» и «Общительность». По данным психометрической проверки, опросник TEIQue надежен, значения по его шкалам имеют нормальное распределение (Petrides, 2009). Результаты, полученные по опроснику TEIQue, оказались связанными с невербальным интеллектом (операционализированным через тест «Прогрессивные матрицы Равена»). Интерпретация результатов состояла в подтверждении точки зрения на ЭИ как на черту личности. Результаты по методике TEIQue имеют положительную связь с рядом таких личностных характеристик, как оптимизм, приятность, открытость, добросовестность, и отрицательную, например, с алекситимией и невротизацией.

Компания MHS (Multi-Health Systems), публикующая научно обоснованные инструменты оценки, распространяет в образовательных, клинических, корпоративных, общественных, государственных, военных, фармацевтических и исследовательских учреждениях две последние методики. Теоретические основания данных методик различаются, но объединяющими факторами являются высокая психометрическая надежность и всесторонняя поддержка пользователей методик компанией MHS.

Опросник EQ-i 2.0 состоит из пяти шкал: «Внутриличностный ЭИ», «Межличностный ЭИ», «Адаптация», «Управление стрессом», «Общее настроение». Каждая из них разветвляется на три подшкалы, составляющие общий показатель ЭИ. Методика содержит 133 вопроса, процедура ее заполнения по времени составляет в среднем до 30 минут. Методика стандартизовалась на выборке в 4000 респондентов, есть данные по возрастным и половым нормам. Перевод и русскоязычная адаптация методики отсутствуют.

Несмотря на удовлетворительные психометрические свойства рассмотренных методик, в своей основе они имеют модель ЭИ как личностной черты, что накладывает ряд ограничений на интерпретацию результатов, полученных с применением главного метода представителей данного направления – опросника, где респондент самостоятельно оценивает уровень своего ЭИ. Задачная методи-

ка MSCEIT позволяет оценить уровень ЭИ с большей объективностью.

Тест Мэйера–Сэловея–Карузо (MSCEIT) предназначен для оценки ЭИ в рамках модели способностей. Методика имеет восемь секций, формирующих четыре ветви ЭИ. Ветви наполняют два домена ЭИ и складываются в общий уровень ЭИ. Процедура работы с тестом занимает в среднем до 50 минут, методика состоит из 144 вопросов. Благодаря ей можно сделать выводы о способности человека решать задачи, связанные с переработкой эмоциональной информации. Баллы, полученные тестируемым, в меньшей степени опосредованы его самооценкой, актуальным аффективным состоянием и другими побочными факторами. Работа по адаптации русскоязычной версии этого теста проводилась сотрудниками Института психологии РАН с 2006 г. (Сергиенко, Ветрова, 2009, 2010, 2014).

Рассмотрим подробнее ЭИ, концептуализированный в модели, представленной впервые в статье 1990 г. Питером Сэловеем и Джоном Мэйером (Salovey, Mayer, 1990). В этой статье авторы обратились к анализу потенциально противоречивого словосочетания «эмоциональный интеллект». Было разработано его первое формальное определение, дано объяснение связанных с ним навыков: «...в 1990 году, опираясь на исследования об эмоциях, интеллекте, в области психотерапии и когнитивистики, мы предположили, что одни люди могут быть более интеллектуальны в вопросе эмоций, чем другие. Мы привлекли внимание к решениям человеческих проблем, связанных с эмоциями: распознавания эмоций по лицу, понимания эмоциональных слов, управления чувствами и т. п. Мы утверждали, что в совокупности такие навыки подразумевают существование когнитивной способности в эмоциональной сфере, и эту способность мы определили как ЭИ» (Mayer et al., 2016, с. 290). В таблице 1 представлена первая схема теоретической модели ЭИ Питера Сэловея и Джона Мэйера.

Таблица 1

Первая схема теоретической модели ЭИ Питера Сэловея и Джона Мэйера. Ветви ЭИ (Mayer, Salovey, 1990)

Идентификация и выражение эмоций	Регуляция эмоций	Использование эмоций в мышлении и деятельности
<ul style="list-style-type: none"> · собственных (вербальное или невербальное); · других людей (невербальное восприятие или эмпатия). 	<ul style="list-style-type: none"> · собственных; · других людей. 	<ul style="list-style-type: none"> · гибкое планирование; · творческое мышление; · переключение внимания; · мотивация.

К 1997 году модель ЭИ была развита и расширена (Mayer, Salovey, 1997). В обновленной модели фокус был сделан на познавательном (связанном с переработкой информации об эмоциях) компоненте ЭИ, появилась составляющая, связанная с личностным и эмоциональным ростом. В свете подобных изменений понятие ЭИ получило и новое определение как способность обрабатывать связанную с эмоциями информацию: определять значение эмоций, их отношения друг с другом, использовать эмоциональную информацию в качестве основы для мыслительной деятельности и принятия решений.

Продолжив анализ способностей, связанных с переработкой эмоционально окрашенной информации, авторы выделили четыре элемента ЭИ, получивших позже название «ветви» (см. таблицу 2). Выделенные компоненты имеют иерархическое расположение, а их уровни получают последовательное развитие в онтогенезе.

Взяв за основу рассмотренную иерархическую модель, авторы представили первый экспериментальный вариант методики для оценки ЭИ – MEIS (Multi-factor Emotion Intelligence Test). Тест состоял из 12 субтестов (от двух до четырех субтестов на каждую ветвь) и включал в себя 402 вопроса. Вопросы сопровождалась несколькими вариантами ответов. Подсчет баллов производился на основе консенсусного метода. MEIS являлся эффективной методикой для измерения ЭИ в рамках «модели четырех ветвей», но имел определенные процедурные ограничения. 402 вопроса делали время заполнения теста слишком длительным для применения его в практических или исследовательских целях.

К 1999 г. к Джону Мэйеру и Питеру Сэловею присоединился Дэвид Карузо (Mayer, Caruso, Salovey, 1999) и был разработан тест MSCEIT Research Version 1.1, а через несколько лет предложен его доработанный вариант – MSCEIT v. 2.0 (Mayer, Salovey, Caruso, 2002). Этот тест состоял из 141 вопроса, объединенных в восемь секций – по две на каждую ветвь ЭИ (см. таблицу 3). По две ветви также объединены в домены – опытный (т. е. основанный на опыте) и стратегический. Эта методика оказалась более сбалансированной и согласованной, продемонстрировала хорошие психометрические показатели и получила наибольшее распространение.

Надежность и валидность оригинальной версии MSCEIT, измеряемые в значительном числе работ (Lopes, Salovey, Straus, 2003; Rode et al., 2008; Van Roy, Viswesvaran, Pluta, 2005; и др.), находятся на высоком уровне.

Таблица 2
Совокупность способностей ЭИ
(Mayer, Salovey, 1997)

Название ветви	Краткое описание сопутствующих навыков
Ветвь 1 Распознавание (идентификация) эмоций	Способность воспринимать эмоции, свои и чужие, в том числе выраженные через искусственные объекты, изобразительное искусство, литературу, музыку и другие стимулы. Все испытывают эмоции. Сам мир вокруг нас общается и постоянно «шлет» нам эмоциональные сообщения с весьма ценной информацией. Осознание чувств и эмоций дает точную информацию о мире вокруг. Важно делать это максимально точно потому, что чем точнее человек способен прочесть эмоции в каждой конкретной ситуации, тем более адекватно он может себя в ней повести. Очень важным моментом является знание самих эмоций, т. е. эмоциональной азбуки, — того, чем одна эмоция отличается от другой и т. п.
Ветвь 2 Использование эмоций в мышлении и деятельности	Способность порождать, использовать и испытывать эмоции для передачи чувств или в других когнитивных процессах. Способность вызвать у себя или других определенную эмоцию изменяет стандартный путь мышления, помогает наблюдать вещи с разных точек зрения. То, как человек чувствует, влияет на то, как и что человек думает. В грусти человек видит мир одним образом, если же он счастлив, то воспринимает те же самые события в ином ключе. Знание о том, какое настроение приводит к необходимым результатам, и возможность переключиться на «правильное настроение» — это и есть способность использовать эмоции для содействия мышлению. Она дает возможность отслеживать эмоции, содержащие ценную информацию, и затем использовать их для решения поставленных задач.
Ветвь 3 Понимание эмоций	Способность понимать информацию, которую несут эмоции, понимать, как эмоции взаимодействуют между собой и развиваются в процессе взаимоотношений, оценивать эти значения эмоций. Понимание эмоций означает возможность думать о них правильно и так же правильно, безошибочно соединять ситуацию с правильными эмоциями. А также понимать, что в определенных ситуациях можно испытывать различные, иногда даже противоположные эмоции.
Ветвь 4 Управление эмоциями	Способность быть открытым чувствам, способность регулировать их в себе и других, что способствует самосознанию и личностному росту. Управление эмоциями помогает разрешить конфликт, «обрабатывать» эмоции, не будучи напуганными ими. Этот важный навык можно применять в отношениях с другими людьми и при управлении своими собственными эмоциями для повышения качества жизни.

Таблица 3
Структура методики MSCEIT v. 2.0

Структура методики на уровне общего показателя ЭИ и доменов		Структура методики на уровне ветвей	Структура методики на уровне секций
Общий ЭИ	Опытный ЭИ	Идентификация эмоций	A – Лица
			E – Изображения
	Использование эмоций в решении проблем	B – Улучшение	
		F – Ощущения	
	Стратегический ЭИ	Понимание и анализ эмоций	C – Изменения
			G – Смешивания
Сознательное управление эмоциями		D – Сознательное управление эмоциями	
		H – Эмоциональные отношения	

Продолжая и углубляя исследования в данной области, Д. Мэйер, П. Сэловей и Д. Карузо усовершенствовали модель с целью повысить ее эффективность и изучить ее влияние. В 2016 г. авторы выпустили статью «Модель способностей ЭИ: принципы и модернизация» (Mayer, Caruso, Salovey, 2016, p. 290–300), в которой рассмотрели семь принципов, определяющих понимание ЭИ, и усовершенствовали оригинальную модель в соответствии с ними. Эти принципы таковы:

1. ЭИ – умственная способность. Эмоционально-интеллектуальные люди способны: точно определять эмоции; использовать эмоции для управления психическими процессами; понимать эмоции и их значение; управлять своими эмоциями и эмоциями других людей.
2. ЭИ лучше всего измеряется как способность: с помощью решения задач и сравнения полученных ответов с правильными. При этом правильные ответы определяются путем анализа большинства ответов группы экспертов или общего консенсуса среди тестируемых, поскольку в оценке собственного интеллекта, будь это общий интеллект или ЭИ, люди показывают невысокий уровень надежности, что происходит из-за сочетания общей уверенности человека в себе, самоуважения, собственного понимания успеха и принятия желаемого за действительное.
3. Решение интеллектуальных задач не соответствует интеллектуальному поведению. Дело в том, что поведение человека является

ся выражением его отдельных сторон личности в определенном социальном контексте. Человек может обладать хорошим аналитическим интеллектом, но не проявлять его, тем самым иллюстрируя разрыв между способностями и достижениями. Тестирование интеллекта, как правило, помогает лучше оценить потенциал, чем типичное проявление повседневного поведения. Многие люди с высоким уровнем интеллекта не могут проявить свои способности, когда это нужно. В то же время у более эмоционально грамотных людей будут результаты, отличающиеся от результатов менее эмоционально грамотных людей: у них обычно лучшие межличностные отношения в их повседневной жизни и в профессиональной деятельности.

4. Содержание раздела теста о разрешении проблемных ситуаций должно быть четко определено как условие для измерения умственных способностей человека. Специфика области, изучающей решение проблем, к которой относятся словарный запас, понимание высказываний и подобное для словесного рассуждения, определяет интеллект и его диапазон применения. Конкретизация содержания предназначена для того, чтобы убедиться, что тестовые образцы представляют собой репрезентативную группу проблем. При этом умственные способности, измеряемые тестом, в какой-то степени независимы от природы проблем, которые нужно решить, т. е. способности человека не обязательно будут напрямую соответствовать различным типам содержания в предметной области.
5. Достоверный тест имеет четко детализированный предмет, который описывает соответствующие умственные возможности человека. Человеческие способности, используемые для решения задач, существуют независимо от структуры предмета обсуждения. В области изучения интеллекта в тесте на эрудированность респонденту могут задаваться вопросы о научном знании, художественной литературе, поэзии и инструкциях по эксплуатации. Несмотря на разнообразие материала, люди используют только один вербальный интеллект (*verbal intelligence*), чтобы понять все эти вопросы. В отношении ЭИ нам нужно точно описать эмоциональный стиль решения проблемы, который используют люди, и их способности использовать эмоции для решения этих проблем.
6. ЭИ – это комплексная способность. При анализе человеческого мышления можно достаточно точно исследовать такие шкалы, как флюидный интеллект (*fluid reasoning*), постижение знаний

(comprehension-knowledge), визуально-пространственная обработка информации (visual-spatial processing), рабочая память (working memory), долгосрочное хранение и извлечение данных из памяти (long-term storage and retrieval) и скорость извлечения информации (speed of retrieval). Каждая из них может включать в себя низший слой с более специфическими умственными способностями. Например, широкая способность «постижение знаний» (comprehension-knowledge) включает в себя специфическую способность понимать терминологию и общие знания о мире. Комплексные способности переходят в подклассы. Один класс отражает такие базовые функциональные навыки мозга, как скорость когнитивной обработки данных (mental processing speed) и объем рабочей памяти (working memory). Второй класс включает способности, которые реализуются с помощью соответствующих сенсорных систем. К ним относятся слуховые (auditory intelligence) и тактильные/физические (tactile/physical intelligence). Третьи могут отражать вербальный интеллект (verbal intelligence). Умственные способности в позднем подростковом возрасте и взрослой жизни могут формироваться и укрепляться в «комплексы способностей» (aptitude complexes) посредством образовательных занятий и заинтересованности в формировании знаний в таких областях, как математика или история.

7. ЭИ – это комплекс способностей, ориентированных на обработку «горячей» информации, поскольку эмоции являются организованной реакцией, включающей физические изменения, чувственный опыт, когниции и планы действий. Люди используют этот горячий интеллект, чтобы управлять тем, что для них наиболее важно: их чувствами социального признания, согласованностью идентичности (identity coherence) и эмоциональным благополучием. Повторные неудачи при обращении на них внимания приводят к психической боли при сильной интенсивности, поскольку психическая боль обрабатывается в тех участках мозга, которые обрабатывают физическую боль. Однако при ясном представлении своих чувств, личности и социальных групп люди могут лучше оценивать, переживать и предсказывать последствия своих собственных действий и поведение отдельных лиц вокруг них.

На основе семи выделенных принципов, определяющих представления об ЭИ, авторы усовершенствовали четырехуровневую модель ЭИ и пересмотрели некоторую ее часть в соответствии с последни-

ми исследованиями. В таблице 4 приведены четыре ветви исходной модели. В правом столбце содержится оригинальное описание способностей ЭИ с указанием дополнительных видов ментальной деятельности, относящейся к каждой способности. При описании видов деятельности использовался принцип убывания сложности: чем выше расположен каждый вид ментальной деятельности, тем он сложнее для исполнения.

Рассмотрим более подробно, какие обновления претерпела четырехуровневая модель ЭИ как совокупности способностей по сравнению с первоначальной.

Обновление 1: четырехуровневая модель включает в себя больше элементов области решения проблем, чем раньше. «В пересмотренную модель мы добавили несколько областей, относящихся к способности решать проблемы, которые изначально упустили из виду. Например, область «Понимание эмоций» изначально включала в себя способности называть эмоции, понимать их причины и последствия, понимать комплексные эмоции. В эти области понимания мы добавили пункт эмоциональной оценки и эмоционального прогнозирования — темы, которым уделялось повышенное внимание в исследованиях и которые были непосредственно связаны с эмоционально-интеллектуальным мышлением, а также чувствительность к культурным контекстам» (Mayer, Salovey, Caruso, 2016, p. 293).

Обновление 2: умственные способности, вовлеченные в ЭИ, по-прежнему подлежат уточнению. С эмпирической точки зрения, задания теста ЭИ Мэйера, Сэловея и Карузо (MSCEIT) были представлены между одним и тремя факторами. Теоретики, которые выступают за трехфакторную модель, дискутировали об отмене ветки 2 «Использование эмоций», в которой описывается, как, используя эмоции, можно улучшить познавательные способности. Критики утверждают, что факторный анализ, подтверждающий модели MSCEIT, показывает достаточно хорошие результаты по ветвям 1, 3 и 4, но не к ветви 2 (Joseph, Newman, 2010). Авторы методики отвечают: «Мы согласны, что факторы умственных способностей для шкалы “Использование эмоций” не были надежно выведены из исследований MSCEIT. Тем не менее, мы верим, что есть смысл оставить эту ветку в четырехвекторной модели в области способностей решения проблем. Способность опираться на эмоции для повышения эффективности когнитивных процессов является частью общего ЭИ: знание, что печаль может содействовать выполнению детально-ориентированной работы и что креативность связана с радостью, представляется нам неотъемлемой частью конструкции. Более

Таблица 4

Четырехуровневая модель ЭИ с дополнительными областями ментальной деятельности (Mayer, Salovey, Caruso, 2016)

Четыре способности	Виды умственной деятельности
Управление эмоциями	<ul style="list-style-type: none"> – Эффективно управлять эмоциями других людей для достижения желаемого результата – Эффективно управлять своими эмоциями для достижения желаемого результата – Оценить стратегии для поддержания, уменьшения или усиления эмоционального ответа – Контролировать эмоциональные реакции для определения их причин – Работать с эмоциями, если они полезны; отключить, если нет – Быть готовым к приятным и неприятным ощущениям по мере необходимости и к информации, которую они передают
Понимание эмоций	<ul style="list-style-type: none"> – Признать культурные различия в оценке эмоций – Понимать, как человек смог бы чувствовать себя в будущем или при определенных условиях (аффективное прогнозирование) – Распознавать вероятные переходы между эмоциями (например, от гнева к удовлетворению) – Понимать сложные и смешанные эмоции – Различать настроения и эмоции – Оценивать ситуации, которые могут вызвать эмоции – Определить причины, значения и последствия эмоций – Отличать эмоции и распознавать отношения между ними
Фасилитация мышления (использование эмоций)	<ul style="list-style-type: none"> – Выбирать проблемы, основываясь на том, как текущее эмоциональное состояние может способствовать познавательной деятельности – Использовать колебания настроения, чтобы генерировать разные когнитивные перспективы – Расставлять приоритеты в мышлении, направляя внимание в соответствии с актуальной эмоцией – Генерировать эмоции как средство, связанное с опытом другого человека – Генерировать эмоции с целью выносить суждения и способствовать запоминанию
Идентификация эмоций	<ul style="list-style-type: none"> – Определять обманчивые или неискренние эмоциональные выражения – Определять точные и неточные эмоциональные выражения – Понимать, как проявляются эмоции в зависимости от контекста и культуры – Четко выражать эмоции при желании – Воспринимать эмоциональный контент в окружающей среде, изобразительном искусстве и музыке – Воспринимать эмоции у других людей через их голос, выражение лица, язык и поведение – Определять эмоции в своих физических состояниях и мыслях

того, задания, направленные на способность «Использование эмоций», коррелируют с общими результатами теста MSCEIT по ЭИ» (Mayer, Salovey, Caruso, 2016, p. 294).

Обновление 3: ЭИ является комплексной способностью, «горячим интеллектом», и может быть сравнен с персональным и социальным интеллектами. «В наших ранних работах мы иногда писали, что ЭИ был подобен социальному интеллекту, в другое время мы описали ЭИ как уникальный случай – в своем роде он не был похож на любой другой интеллект. Сегодня ни одна из этих позиций не кажется полезной. Сегодня мы верим, что существует группа «горячего интеллекта» (hot intelligence), к числу которой относится ЭИ. К двум другим кандидатам в эту группу относятся социальный интеллект и персональный интеллект» (Mayer, Salovey, Caruso, 2016, p. 294).

Эмоциональный, персональный и социальный интеллекты в общем разделяют мир человека на внутренний опыт и внешние связи. Т.е. все они касаются понимания людьми своей биосоциальности, что так необходимо для их взаимодействия в социальных группах. Для сравнения этих видов интеллекта Д. Мэйер, П. Сэловей и Д. Карузо (Mayer, Salovey, Caruso, 2016) предлагают рабочие определения каждого из них и характеристики, представленные в таблице 5.

ЭИ опирается на проблемы, описанные при рассмотрении четырехуровневой модели (Mayer, Salovey, Caruso, 2016).

Персональный интеллект, который аналогичным образом можно разделить на четырех области решения проблем, включает в себя:

- выявление информации о личности,
- формирование модели личности,
- управление персональным выбором,
- систематизацию жизненных целей и планов (Mayer, 2009).

Области решения проблем социального интеллекта являются менее демаркированными: «Определение социального интеллекта, отличающее его от эмоционального и персонального, будет сосредоточено на рассуждении о группах и взаимоотношениях между отдельными лицами и группами» (Mayer, Salovey, Caruso, 2016, p. 294).

Обновление 4: ЭИ может рассматриваться в числе других видов «горячего» интеллекта. Авторы методики пишут: «Мы считаем, что три интеллекта сами по себе – эмоциональный, персональный и социальный – могут иметь соразмерную сложность в том, что все они связаны с человеческим когнитивным рассуждением столь же сложного характера... Один вопрос, который остается неопределенным, это то, можно ли считать, что все три интеллекта считаются комплекс-

Таблица 5
Сравнение эмоционального, персонального и социального интеллектов (Mayer, Salovey, Caruso, 2016)

Типы «горячего интеллекта»			
Описание интеллекта	Эмоциональный	Персональный	Социальный
Краткое описание	Способность к корректному рассуждению при помощи эмоций, эмоционально-окрашенной информации, а также использование эмоций для стимуляции мыслительного процесса.	Способность рассуждать о личности (своей и других людей), включая мотивы и эмоции, мысли и знания, планы и стили деятельности, осознанность и самоконтроль.	Способность понимать социальные правила, обычаи и ожидания, социальные ситуации и социальную среду; распознавать применение влияния и власти в социальной иерархии. Понимание внутри- и межгрупповых отношений.
Области решения проблем	Идентифицировать эмоциональное содержание в лицах, голосах, предметах интереса, способность точно выражать свои эмоции. Стимуляция мышления посредством рассуждения эмоций как мотивационного и самостоятельного источника информации. Понимание смысла эмоций и их участия в поведении. Управление своими эмоциями и эмоциями других.	Определять информацию о личности посредством чувственной интроспекции, «считывания» личности по лицу. Формировать модель личности, включая название черт в себе и других, узнавание включения «защитных» механизмов психики. Руководствоваться личностными выводами с внутренней осознанностью, включая обнаружение личных интроспективных решений. Систематизировать планы и цели, включая нахождение удовлетворяющего жизненного направления и смысла.	Определять членство в группах; узнавать отношения в диадах; понимать возможное влияние на групповые отношения факторов возраста, гендера, этнической принадлежности, социально-экономических характеристик. Идентифицировать социальное доминирование и другую динамику власти между группами. Понимать, кто вносит вклад в моральный дух группы, в сплоченность группы и ее распад. Понимание того, как группы используют власть в отношениях между собой. Распознавание и понимание применения лидерства и власти над группой.
Цель	Для достижения желаемого эмоционального состояния и ощущений у себя и у других.	Для достижения целей саморазвития, эффективных персональных действий и желаемых взаимодействий с другими людьми.	Для достижения статуса членства в предпочитаемых группах и возможности оказывать влияние на репутацию группы требующимся способом.

ными способностями, или же, в качестве альтернативы, ЭИ является специфической способностью в рамках персонального (или социального) интеллекта. На данный момент разумно разделять эти понятия до тех пор, пока математические модели не покажут больше об их взаимоотношении... некоторые люди могут обладать значительным социальным интеллектом, не имея большого ЭИ; некоторые люди могут обладать персональным интеллектом без социального интеллекта. Тем не менее, большинство людей будут использовать интеллект в его комплексном виде. Легче понять личность, если у вас есть разумное понимание эмоций человека; легче понять людей, если понимать социальные системы, в которых они действуют, и т. д. Эти взаимодействия объясняют, почему разные виды интеллекта — даже будучи определенными, по большей части, в дискретных терминах, — с вероятностью значимо коррелируют друг с другом» (ibid., p. 295).

Обновление 5: ЭИ включает в себя специфические формы решения проблем. «Наша модель может быть применена для описания групп, операторов и решений для каждой области интеллекта, в которой люди применяют подобные инструменты для анализа проблемы. Люди создают область ментальных задач в тот момент, когда они распознают и кодируют задачу, которую надеются решить. Внутри проблемного пространства они определяют критерии и правила для успешного решения данной задачи. Индивиды могут также установить промежуточные точки решения: некоторые части задачи, которые могут быть решены предварительно и способствовать ее окончательному решению» (p. 296). Таким образом, существует вероятность того, что эмоциональный интеллект легко функционирует как часть более широкой концепции персонального или социального интеллекта или в совокупности социально-эмоционально-персонального интеллекта. В этом случае не было бы ничего особенного или уникального в способности человека думать об эмоциях: скорее, это будет частью более широкого размышления о человеческой природе. В этом случае построение тестов ЭИ было бы не чем иным, как построением подшкалы в тесте более широкого назначения (p. 297).

Глава 2

Зарубежные эмпирические исследования эмоционального интеллекта

В последние годы сильно возросло количество международных исследований в области ЭИ в рамках модели способностей, существенно расширилась география данных исследований (страны Ближнего Востока, Индия, Тунис, Иордания, Китай и др.). Чаще всего они посвящены следующим проблемам:

- роли ЭИ в эффективности бизнеса и деятельности руководителя;
- взаимосвязи ЭИ со стрессоустойчивостью, с физическим и психическим здоровьем, с уровнем субъективного благополучия человека;
- взаимосвязи ЭИ с когнитивным функционированием, агрессией и результативностью в переговорах.

Остановимся на этих работах подробнее.

Исследования роли эмоционального интеллекта в эффективности деятельности сотрудников организаций

Д. Алтиндаг и Р. Коседаги из Бейкентского университета (Стамбул, Турция) провели исследование, посвященное изучению взаимосвязи между уровнем ЭИ менеджеров, уровнем инновационной корпоративной культуры и степенью производительности труда сотрудников. Работа была направлена на изучение влияния инновационной культуры компании и наличия руководителей с высоким уровнем ЭИ на производительность труда.

Были выдвинуты следующие гипотезы: 1) ЭИ руководителя оказывает прямое и позитивное влияние на производительность труда работников организации; 2) инновационная корпоративная куль-

тура оказывает прямое и позитивное влияние на производительность сотрудников.

Выборка составила 305 респондентов. Исследование проводилось с использованием оригинального теста ЭИ, основанного на короткой форме MSCEIT. Тип корпоративной культуры и производительность труда работников организации оценивались по результатам опросника, разработанного авторами. Измерялись элементы корпоративной культуры, обуславливающие ее инновационность. Валидность методик была проверена с помощью статистического анализа.

В результате было установлено, что существует значимая взаимосвязь между ЭИ, инновационной корпоративной культурой компании и производительностью труда работников организации. Таким образом, исследователи отмечают важность создания в компании инновационной культуры, а также развития ЭИ руководителей для повышения производительности труда сотрудников (Altındağ, Köseadağı, 2015).

Исследователи С. Арфара и И. Саманта из Пирейского университета прикладных наук (Афины, Греция) провели исследование, посвященное влиянию ЭИ на улучшение командной работы на примере государственного сектора (Национальный центр государственного управления и местного самоуправления – НЦГУМС). Целью исследования было изучить два аспекта ЭИ: распознавание и управление эмоциями среди работников государственного сектора и, в частности, в НЦГУМС, а также их влияние на улучшение работы.

В исследовании приняли участие 131 сотрудник учреждения, представляющие 19 рабочих групп. 65% респондентов составляли женщины, 35% – мужчины. В качестве методик исследования использовались 1) тест на уровень ЭИ MSCEIT v. 2.0, 2) краткая версия опросника (Workgroup Emotional Intelligence Profile, WEIP-S) на измерение ЭИ команды, позволяющая определить способность работать с собственными эмоциями (распознавать их, обсуждать их и управлять ими), а также способность работать с эмоциями других (распознавать эмоции других и управлять ими) (Jordan, Lawrence, 2009), и 3) Wong & Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) – шкала ЭИ, разработанная на основе модели ЭИ как совокупности способностей Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо (Wong, Law, 2002).

На основе данных методик авторы разработали структурированный опросник, включающий 3 раздела: первый исследовал степень ЭИ членов групп с помощью шкалы Ликерта, второй представлял собой попытку изучения влияния двух способностей ЭИ (осознания

и управления) на работу группы, а третий содержал вопросы, связанные с демографическими характеристиками.

Перед обработкой данных проверялись надежность и достоверность опросника. Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью факторного анализа.

Исследование было основано на 5 гипотезах: 1) ЭИ соотносится с достижением целей организации; 2) ЭИ членов команды влияет на сотрудничество между ними; 3) ЭИ влияет на уровень доверия между членами команды; 4) ЭИ связан с качеством выполнения задач; 5) ЭИ связан со временем, потраченным на выполнение работы.

Результаты исследования показали, что:

- ЭИ существенно влияет на достижение целей организации, что проявляется в высокой степени способности управлять сложными ситуациями на рабочем месте, в приверженности членов команды целям организации, в побуждении других членов команды стремиться к лучшему;
- ЭИ статистически значимо влияет на сотрудничество между членами команды, его высокая степень сосуществует с высоким уровнем сотрудничества;
- ЭИ влияет на уровень доверия между членами команды на статистически значимом уровне;
- ЭИ не связан с качеством выполнения задач;
- ЭИ не связан со временем, потраченным на выполнение работы (Arfara, Samanta, 2016).

А. Чаттерджи и А. Кулакли провели «Эмпирическое исследование взаимосвязи между ЭИ, транзакционным и трансформирующим стилями лидерства в банковском секторе» в Американском университете Ближнего Востока (Кувейт). Целью исследования было изучение взаимосвязи между уровнем развития ЭИ, стилем лидерства и эффективностью лидера. Использовались две методики: для изучения уровня развития ЭИ – методика MSCEIT и Многофакторный опросник стилей лидерства (MLQ5x), позволяющий измерить переменные трансформационного и транзакционного стилей (Bass, Avolio, 2000).

В исследовании участвовали 451 сотрудник из семи банков государственного сектора (151 руководитель и 300 подчиненных). Вопреки результатам исследований, основанных на смешанных моделях ЭИ, результаты данного исследования показали, что уровни ЭИ не коррелируют со стилями лидерства. Не было найдено значимой корреляции между различными измерениями ЭИ, трансформаци-

онного и транзакционного лидерства в отношении данной выборки исследования (Chatterjee, Kulakli, 2015).

Американский исследователь Дж. Маклескей из Университета Капелла провел исследование изучения взаимосвязи ЭИ с лидерскими практиками руководителей организаций и предпринимателей. Целью данного исследования являлось установление взаимосвязи между ЭИ и лидерскими практиками. Выборка составила 302 руководителя организаций. Для измерения уровня ЭИ использовалась методика MSCEIT. Для определения лидерских практик была использована методика Дж. М. Коузеса и Б. З. Познера (Kouzes, Posner, 1993).

Результаты корреляционного анализа показали, что существует положительная корреляция между уровнем ЭИ и лидерскими практиками руководителей компаний. Руководители и менеджеры компаний используют эффективные лидерские практики, если они обладают развитыми способностями ЭИ, способностями идентификации, понимания и управления эмоциями (McCleskey, 2015).

Дж. Родэ и его сотрудники провели исследование «Изучение связи между ЭИ и зарплатой в течение времени» в Университете Майами. Целью работы было исследование связи уровня ЭИ студентов во время учебы в университете с их зарплатами через 10–12 лет, в зависимости от личностных особенностей, общих умственных способностей, гендера и средней оценки. Выборка исследования составляла 126 студентов. Исследование проводилось с использованием методики MSCEIT.

Данное исследование установило взаимосвязь между уровнем развития ЭИ респондентов до начала трудовой деятельности и эффективным показателем успеха в карьере несколько лет спустя. Хотя заработная плата не единственный показатель успеха, но она является внешней оценкой ценности работника в организации и отрасли по сравнению с другими работниками и прямо пропорциональна качеству жизни этого человека. Результаты эксперимента показали, что ЭИ имеет значимую положительную связь с последующими уровнями заработной платы и что этот эффект опосредован наличием наставника и сильнее на более высоких организационных уровнях, чем на более низких. Результаты работы показали, что ЭИ помогает людям приобретать социальный капитал, необходимый для карьеры (Rode, Arthaud-Day, Ramaswami, Howes, 2017).

М. Хендон с сотрудниками из Университета Блумсбурга (США) провели исследование «ЭИ и коммуникативные способности специалистов в области информационных технологий». Его целью стало

выявление взаимосвязи между ЭИ и эффективностью коммуникации. В современной цифровой и технической среде работодатели ищут специалистов, которые обладают не только соответствующей квалификацией, но и могут продемонстрировать свою экспертность другим людям, применяя ЭИ и коммуникативную компетентность.

Исследование проводилось с использованием методики MSCEIT, был осуществлен корреляционный анализ уровня ЭИ и коммуникативных способностей 111 специалистов в области информационных технологий, работающих в США. Исследование выявило статистически значимую положительную корреляцию между ЭИ и эффективностью коммуникаций профессионалов в области информационных технологий (Hendon, Powell, Wimmer, 2017).

Исследователи Школы управления Отто Бейсхайма (Германия) Л. Кауфман и С. Вагнер опубликовали работу на тему «Эффективное разнообразие и ЭИ в гетерогенных командах». Проверяемая гипотеза состояла в том, что ЭИ команды является модератором, обеспечивающим положительную связь между аффективным разнообразием сотрудников (неоднородностью их эмоций) и их результативностью. В исследовании была проанализирована выборка из 88 команд (всего 234 человека) с использованием регрессионного анализа. Для определения уровня ЭИ использовалась WLEIS (см. о ней выше). Для расчета командного ЭИ авторы измерили ЭИ каждого члена команды и рассчитали средний балл общего значения ЭИ по всем четырем шкалам. Для определения и измерения эффективности работы команды была использована шкала измерения, разработанная Дж. Н. Чой и М. У. Ким, которая включает четыре компонента работы команды: рентабельность, согласованность целей и результатов, удовлетворение членов команды достигнутым результатом и общая эффективность (Choi, Kim, 1999).

Согласно полученным результатам, аффективное разнообразие сотрудников имеет негативное влияние на сплочение команд с разным функционалом, однако ЭИ опосредует этот негативный эффект. Также обнаружилось, что подобный эффект существует лишь в том случае, когда ЭИ членов команды низок (Kaufmann, Wagner, 2017).

А. Резвани с коллегами провели исследование «ЭИ менеджера и успех проекта: посредническая роль удовлетворенности работой и доверия» в Квинслендском технологическом университете (Австралия). Целью исследования было установить роль эмоций у менеджеров в лидерстве и управлении сложными проектами. Выборка исследования состояла из 373 менеджеров проектов.

В качестве методики измерения ЭИ использовалась шкала WEIP-S на измерение ЭИ команды (см. выше) (Jordan, Lawrence, 2009). Для измерения удовлетворенности работой авторы использовали четыре элемента глобальной шкалы удовлетворенности работой; для изучения доверия использовали методику Behavioural Trust Inventory (BTI) (Lewicki, Tomlinson, Gillespie, 2006; Gillespie, 2012).

По результатам исследования было установлено, что ЭИ положительно связан с успехом проекта, с удовлетворенностью работой и с доверием в команде. Более того, удовлетворенность работой и доверие обеспечивают связь между ЭИ и успехом проекта. Выводы исследования говорят о том, что высшему руководству имеет смысл принимать во внимание важность удовлетворенности от работы и доверия со стороны менеджеров проектов, что может способствовать повышению успеха проекта в сложных проектных ситуациях (Rezvani, 2016).

Н. С. Шутте и Н. М. Лои провели исследование «Связь между ЭИ и успех на рабочем месте» в университете Новой Англии (Армидейл, Австралия). Целью работы было исследование связи между ЭИ и достижением результатов на работе. Выборка исследования состояла из 319 работающих специалистов из США и Австралии. Исследование проводилось с помощью методики Шутте – опросник на уровень развития ЭИ (Schutte Self Report Emotional Intelligence Test (SSEIT)), разработанный на основе модели способностей Дж. Мэйера, П. Сэловея, Д. Карузо (Schutte, Malouff, Bhullar, 2009).

Результаты исследования показали, что более высокий ЭИ был статистически значимо связан с улучшением психического здоровья, большей вовлеченностью в работу, большей удовлетворенностью работой, большей социальной поддержкой и большей энергией на рабочем месте (Schutte, Loi, 2014).

Ученые из королевства Бутан Джафри Н. и др. провели исследование взаимосвязи ЭИ и креативности сотрудников. Исследование базируется на модели способностей Дж. Мэйера, П. Сэловея, Д. Карузо и теориях о творческом потенциале и организационном климате. Выборка составила 250 работников, работающих на разных уровнях двух корпораций в Бутане. Уровень развития ЭИ был измерен с помощью шкалы Вонга и Ло, которая, в свою очередь, основана на модели ЭИ как совокупности способностей. Творческие способности работников были измерены с помощью шкалы, разработанной Дж. Жу и Дж. М. Джорджем в 2001 г., показатели организационного климата были измерены шкалой Паттерсона (Patterson et al., 2005). Результаты исследования показали, что существует значимая поло-

жительная корреляция между уровнем развития ЭИ и уровнем развития креативности работников и положительная значимая корреляция между уровнями проактивной личности и показателями ЭИ, а также между уровнем развития ЭИ и организационным климатом (Jafri, Dem, Choden, 2016).

Ученые из университета Талса (США), Н. Болен с соавт., провели исследование на тему «Предикторы эмоционально компетентного поведения» (Bolen, Nichols, 2014). Данная работа опирается на модель ЭИ как совокупности способностей Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо и базируется на 300 исследованиях с более чем 10000 участников. Авторы описывают развитие моделей ЭИ в контексте производительности работников. Результаты работы подтверждают прогностические способности моделей способностей ЭИ. Например, найдена взаимосвязь ЭИ с соответствующими показателями производительности: корреляции между MSCEIT и уровнями производительности варьируются в промежутке от 0.22 до 0.46 (Brackett, Salovey, 2004). Авторы также демонстрируют, что исследования ЭИ могут предсказывать поведенческие компетенции, необходимые для достижения высоких результатов на работе.

Д. Л. Тёнипсид было проведено исследование «ЭИ и локус контроля на работе». Цель работы – найти связи между четырьмя способностями ЭИ по модели Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо и общественно значимыми составляющими поведения и влиянием локуса контроля. Выборку исследования составили 290 работающих студентов. Авторы изучили влияние способностей ЭИ на общественно значимое поведение, направленное на личность и организацию. Гипотеза исследования состояла в том, что люди с более высоким ЭИ более активны в обществе и организационных системах. Также локус контроля предположительно влиял на связь между ЭИ и общественно значимым поведением. Результаты исследования показали, что сферы восприятия, понимания и управления ЭИ оказывали положительный эффект на общественно значимое поведение, направленное на личность и организацию. Использование эмоций не было связано с общественно значимым поведением. Локус контроля укрепил связь между ЭИ и общественно значимым поведением, направленным на личность, но не оказал никакого влияния на связь между ЭИ и общественно значимым поведением, направленным на организацию (Turnipseed, 2017).

Канадский ученый Д. Бурган изучал вопрос понимания ЭИ у менеджеров проектов. Нужно было определить, какая из четырех групп способностей ЭИ, измеряемая MSCEIT, является наиболее важной

для менеджеров по проектам. Для сбора информации использовались тест MSCEIT и опрос респондентов. Также было проведено описательное исследование среди 230 менеджеров по проектам. Результаты показали, что менеджеры по проектам, никогда не проходящие тренинги по ЭИ, обладают в среднем таким же уровнем ЭИ, как и выборка, не являющаяся менеджерами. Лишь по показателю понимания эмоций менеджеры показали результаты чуть выше среднего (Burgan, 2012).

Группа ученых Университета Иордании во главе с И. Врацкик провела исследование о влиянии уровня ЭИ на производительность и удовлетворенность работой. Целью данного исследования был анализ связи между уровнями ЭИ и уровнями производительности и удовлетворенности работой, а также определение роли удовлетворенности работой в производительности административных работников университета Иордании. Данное исследование было основано на модели ЭИ как совокупности способностей (Mayer, Salovey, Caruso, 2002a). Выборка состояла из 354 работников, которые были протестированы на уровень развития ЭИ. Гипотезы были проверены с использованием структурного моделирования. Результаты исследования показали, что ЭИ положительно коррелировал с уровнем производительности на рабочем месте и удовлетворенности работой. Результаты также подтвердили роль удовлетворенности работой во взаимосвязи между ЭИ и производительностью. Таким образом, ЭИ является важным фактором в управленческих практиках и при приеме на работу не только в бизнесе, но и в общественных организациях (Vratskikh et al., 2016).

Профессор одной из бизнес-школ Иордании Р. Маса Дех провел исследование с целью изучения роли ЭИ в организационной эффективности в государственных компаниях-держателях акций в Иордании. Выборка исследования включала 155 респондентов. Результаты исследования показали, что существует значимая положительная корреляция между управлением эмоциями, идентификацией эмоций другого, управлением эмоциями и организационной эффективностью. В то же время было доказано, что осознание собственных эмоций не имеет значительного влияния на организационную эффективность. Также результаты показали, что нет существенных гендерных различий между вкладами ЭИ мужчин и женщин в организационную эффективность. С другой стороны, результаты дисперсионного анализа выявили значимую положительную корреляцию между вкладом ЭИ в организационную эффективность и возрастом и опытом (Masa'deh, 2016).

Д. Дабке, исследователь одной из бизнес-школ Мумбаи (Индия), проанализировала взаимосвязь между ЭИ, производительностью и трансформационным лидерством. Выборка состояла из 200 руководителей, которые прошли тест MSCEIT и многофакторный опрос по лидерству (MLQ 5x scale) (Kerr, Garvin, Heaton, 2006). Результаты исследования показали, что существует значимая положительная корреляция между восприятиями лидерской эффективности среди подчиненных и общим уровнем ЭИ, стратегическим ЭИ и практическим ЭИ. Все виды трансформационного поведения показали значимую положительную корреляцию с воспринимаемой лидерской эффективностью. В случае с рейтингами руководителей значимая положительная корреляция была выявлена между воспринимаемой лидерской эффективностью и стратегическим ЭИ, так же, как и видами трансформационного поведения. Результаты множественного регрессионного анализа показали, что трансформационные виды лидерского поведения выступают как положительные предикторы эффективности подчиненных (Dabke, 2016).

Анализ взаимосвязи эмоционального интеллекта со стрессоустойчивостью, физическим и психическим здоровьем, благополучием человека

В. Мао и соавторы провели исследование «Традиционная китайская версия теста Мэйера, Сэлова и Карузо (MSCEIT-ТС): его валидизация и применение к лицам, страдающим шизофренией» в Институте мозга Национального университета Ян-Минь (Тайвань). Целью работы была валидизация методики MSCEIT-ТС, разработка нормы для MSCEIT-ТС и использование этой нормы для изучения уровня ЭИ больных шизофренией. Предварительно методика была адаптирована к использованию в исследовательских целях на обычной выборке. Выборка составляла 728 здоровых респондентов из контрольной группы и 76 респондентов с шизофренией. Результаты исследования показали, что MSCEIT-ТС является надежным и действенным способом оценки ЭИ. Респонденты с шизофренией имели очень низкие показатели уровня ЭИ, в особенности в аспектах понимания эмоций и управления ими. Из этого можно сделать вывод, что шизофрения связана с отклонениями в функционировании модели психического состояния человека. Таким образом, результаты исследования показали, что MSCEIT-ТС в условиях Тайваня может использоваться для исследований ЭИ как применительно к здоровым людям, так и в клинических условиях для исследова-

ния уровня ЭИ и последующей диагностики лиц с шизофренией (Mao et al., 2016).

Е. Д. Фернандез-Озкорта с соавт. провел исследование «Объяснительная модель психологического благополучия с точки зрения физической активности студентов университета» в Университете Уэльвы (Испания). Целью работы была проверка теоретической модели, которая объясняет психологическое благополучие спортивных и физически активных участников. Модель теоретизировала влияние постановки целей, ЭИ и удовлетворения основных психологических потребностей на психологическое и физиологическое благополучие. Выборка исследования состояла из 422 физически активных студентов (182 женщины и 240 мужчин) со средним возрастом 21.47 года. В исследовании был использован тест ТММС-24 Сэловея и Мэйера, — испанская версия, разработанная П. Фернандез-Беррокал, основанная на модели ЭИ как совокупности способностей. Результаты эксперимента показали, что уровень ЭИ и самооценки положительно предсказывает удовлетворение жизнью (Fernández-Berrocal et al., 2004).

Испанский ученый Д. Л. Антонанзас провел исследование «Взаимосвязь между психопатологией и ЭИ у подростков и взрослых» в Университете Сарагосы. Целью работы являлся анализ отношений между эмоциональной регуляцией и психическими расстройствами у подростков и взрослых. Для измерения ЭИ была использована испанская версия теста ТММС-24 Сэловея и Мэйера, основанная на модели способностей, в то время как опросник PNP Пишота (Pichot, 1958) использовался для измерения психопатологических тенденций респондентов. Выборка исследования была сформирована из 350 респондентов (170 подростков в возрасте 17–25 лет и 180 взрослых в возрасте 36–50 лет). Респонденты были случайным образом отобраны из разных клубов по интересам и из Университета Сарагосы. Результаты этого исследования показали, что взрослые лучше регулируют свои эмоции, что обуславливает более высокий уровень их психического здоровья. Поскольку подростки проявляют меньшую эмоциональную регуляцию, у них есть определенная тенденция к невротическим проблемам (Antoñanzas, 2017).

Другие испанские ученые, М. Р. Висент-Галиндо и его коллеги, провели исследование «Оценка влияния ЭИ на самочувствие среди священников» в Университете Саламанки. Целью работы было проанализировать прямое и косвенное влияние, которое ЭИ оказывает на проявление физической и психологической клинической симптоматики, и на серьезные нарушения, такие как синдром эмо-

ционального выгорания в профессиональной группе, в которой социальная функция является фундаментальной. Выборка состояла из 881 латиноамериканского католического священника (средний возраст – 45,89 лет). Их ЭИ и состояние были оценены с помощью опросника TMMS 24 Сэловея и Мэйера (адаптированная испанская версия), методики выгорания и анкеты общего здоровья. Результаты этого исследования показали, что ЭИ, особенно идентификация эмоций и эмоциональная ясность, имеет значительное влияние на психологические и соматические проблемы. Таким образом, как специфические расстройства, так и общее благополучие могут быть связаны с ЭИ. Обеспечение эффективных тренировок ЭИ (программ развития), по-видимому, способно уменьшить возможные физические и эмоциональные расстройства (Vicente-Galindo et al., 2017).

Румынская исследовательница А. А. Коломейски провела исследование «Предикторы для благополучия: эмоциональные факторы и ожидание успеха» в Университете Стефана чел Маре. Целью работы было определение взаимосвязи между ЭИ, ожиданием успеха и благополучием. Основная ее цель состояла в том, чтобы выяснить, существует ли корреляция между ЭИ и благополучием, с одной стороны, и между общим ожиданием успеха и благополучия, с другой, и какая переменная является лучшим предиктором для благополучия. Выборка исследования состояла из 307 респондентов (41 % мужчин, средний возраст 39.15 лет), живущих как в сельской, так и в городской местности. Респондентами выступили учителя, работники сферы образования, а также представители других профессий. В исследовании использовалась шкала ЭИ, разработанная Н. Шутте с соавт. (Schutte et al., 1998) на основе модели ЭИ как совокупности способностей Сэловея и Мэйера. Шкала состоит из 33 пунктов. Вопросы в анкете основаны на пятибалльной шкале Ликерта. Также в исследовании были использованы шкалы психологического благополучия и опросник GESS.

Проверялись три гипотезы: 1) существуют различия между уровнями ЭИ, благополучием и обобщенным ожиданием успеха (ООУ) участников в зависимости от гендера, окружающей среды и профессии; 2) существует положительная корреляция между ЭИ, благополучием и обобщенным ожиданием успеха; 3) на благополучие влияет ЭИ и общий ожидаемый успех. Не было найдено значительной разницы между уровнями ЭИ, благополучия и ООУ у мужчин и женщин. По аспекту влияния окружающей среды были найдены значительные различия в отношении благополучия и ЭИ: люди из город-

ской местности имели более высокий ЭИ и более высокий уровень благополучия, чем люди из сельской местности. Учителя и работники профессий, связанных с преподаванием (*didactic*), имели самые высокие уровни ЭИ и благосостояния, по сравнению с людьми, работающими в области образования, но не являющимися учителями, и с профессионалами не из сферы образования. Результаты показали также значимую корреляцию между ЭИ, благополучием и обобщенным ожиданием успеха. Было доказано, что люди с высоким уровнем ЭИ имеют высокий уровень благополучия и высокий уровень ООУ, а люди с более высоким уровнем ЭИ и ООУ, соответственно, и более высокий уровень благополучия (Colomeischi, 2015).

Также Коломейски провела исследование «Эмоциональное выгорание учителей, их ЭИ и черты характера» в Университете Стефана чел Маре. Основная цель исследования состояла в том, чтобы определить наличие синдрома выгорания у учителей и выявить связь между ним и другими внутренними факторами, такими как ЭИ и личностные черты. Была использована шкала Н. Шутте с соавт. (Schutte et al., 1998), построенная на основе модели ЭИ как совокупности способностей Сэловея и Мэйера. Также в исследовании были использованы анкета FFPI, шкалы психологического благополучия и шкала эмоционального выгорания учителей. Выборка исследования состояла из 575 учителей с разным уровнем образования (200 мужчин, 375 женщин; 345 человек из городского района, 230 человек из сельской местности; средний возраст составлял 38 лет; средний стаж работы – 15 лет). Исследование базировалось на трех гипотезах: 1) существуют различия между синдромом выгорания учителей с точки зрения их ЭИ и их удовлетворенности жизнью; 2) существуют различия между уровнем эмоционального выгорания учителей с точки зрения их личностных качеств; 3) существуют отрицательные корреляции между уровнем эмоционального выгорания учителей и их ЭИ, удовлетворенностью жизнью и определенными личностными чертами. Результаты исследования показали, что учителя с высоким уровнем ЭИ менее склонны испытывать усталость, неудовлетворенность и деперсонализацию, чем учителя, у которых уровень ЭИ ниже среднего. Таким образом, синдром выгорания наблюдался у большего процента учителей, которые имеют низкий уровень ЭИ. Была установлена очевидная разница между уровнем эмоционального выгорания учителей с точки зрения их личностных качеств. Найдены отрицательные корреляции между уровнем эмоционального выгорания и ЭИ, удовлетворенностью жизнью и личностными качествами учителей. Учителя, которые испытывают эмоциональное выго-

рание, имеют низкий ЭИ, у них низкий уровень удовлетворенности жизнью, и они показывают низкий уровень экстраверсии, эмоциональной стабильности и автономии (Colomeischi, 2015b).

Ученые А. М. Казан и Л. Е. Настаса провели исследование «ЭИ, удовлетворенность жизнью и эмоциональное выгорание среди студентов университета» в Университете Трансильвании в Брашов (Румыния). Изучалась взаимосвязь между ЭИ, эмоциональным выгоранием и удовлетворенностью жизнью. Была использована шкала ЭИ, разработанная Шутте и др. на основе модели ЭИ Сэловея и Мэйера. Вопросы в анкете основаны на пятибалльной шкале Ликерта. Также в исследовании были использованы анкета эмоционального выгорания (Maslach-Student Survey) и шкалы психологического благополучия. Выборка исследования состояла из 91 студента бакалавриата (42 студента первого курса и 49 студентов третьего курса). Корреляционный анализ показал, что ЭИ значимо связан с удовлетворенностью жизнью: учащиеся, проявляющие высокий уровень понимания и экспрессии, также сообщают и о большем удовлетворении жизнью. Анализ также показал значимые отрицательные корреляции между ЭИ и эмоциональным выгоранием. Студенты, испытывающие эмоциональное выгорание, эмоционально истощены, у них преобладают отрицательные эмоции, сниженный вклад в результат деятельности и низкий уровень самооффективности (Cazan, Năstasă, 2015).

С. Варо и его коллеги провели исследование «Социальная когнитивная в биполярном расстройстве: фокус на ЭИ» в Институте нейронауки, Университет Барселоны (Испания). Целью работы было описание изменчивости ЭИ в выборке пациентов с биполярным расстройством (БР). Использовался ТЭИ Мэйера, Сэловея и Карузо (MSCEIT). Выборка состояла из 134 амбулаторных больных БР, которые были разделены на три группы в соответствии с суммарным коэффициентом ЭИ MSCEIT – EIQ, следуя статистическому критерию оценки 1,5 стандартных отклонения выше/ниже среднего значения нормативной группы следующим образом: низкая производительность ($EIQ < 85$), нормальная производительность ($85 \leq EIQ \leq 115$) и высокопроизводительная группа ($EIQ > 115$). Затем у этих групп сравнивались основные социально-демографические, клинические, функциональные и нейрокогнитивные переменные. Были обнаружены значительные различия в нейрокогнитивном здоровье других групп и группы с низкой производительностью, показавшей самый низкий уровень здоровья. Также были обнаружены существенные различия между группами в отношении IQ, депрессивных симптомов, общего функционирования и четырех конкретных функциональ-

ных доменов: автономии, профессии, межличностных отношений и времяпрепровождения (Varo et al., 2017).

С. М. Сарабия-Кобо с коллегами провели исследование «ЭИ и копинг-стратегии: на примере медсестер» в Университете Кантабрии (Испания). Целью работы было экспериментальным методом проверить влияние теоретически построенного семинара по развитию различных способностей ЭИ на стили копинга в выборке медсестер, работающих с пожилыми пациентами. В выборку была включена группа из 92 специалистов, которые посетили семинар по ЭИ. Их уровень ЭИ и их копинг-стратегии были измерены в трех случаях: до семинара, после него и год спустя. Семинар ЭИ состоял из четырех четырехчасовых сеансов, проводившихся в течение четырех недель. Каждый сеанс проводился с интервалом в одну неделю. Этот интервал позволял участникам применять то, чему они научились во время семинара, в их повседневной жизни. Инструментами для определения уровня ЭИ и копинг-стратегий были тест ГММС-24 Сэловея и Мэйера (испанская версия, основанная на модели ЭИ как совокупности способностей) и тест САЕ (Coping with Stress Questionnaire) (Sandín, Chorot, 2003). По результатам эксперимента были найдены значительные различия в уровнях ЭИ и в копинг-стратегиях до семинара, после семинара и год спустя: уровень ЭИ и копинг-стратегии значительно повысились и изменились после занятий. Таким образом, обучение было полезно для развития ЭИ у профессионалов. Особенно значительным для всех респондентов было непосредственное влияние полученных знаний и навыков по ЭИ на их эмоциональное осознание. Семинар имел долгосрочное влияние на уровень ЭИ и копинг-стратегии (Sarabia-Cobo et al., 2017).

Профессора из Китая П. Жанг и др. провели исследование, посвященное изучению посреднической роли ЭИ в связи между негативными жизненными событиями и психологическими расстройствами среди студентов медицинских факультетов в Северо-Китайском университете науки и технологий (Хэбэй, Китай). Целью работы было изучить взаимосвязь между негативными жизненными событиями, ЭИ и психологическими расстройствами, а также посредническую роль ЭИ в психологических расстройствах. В выборку были включены 467 студентов медицинских факультетов. По результатам эксперимента было установлено, что негативные жизненные события положительно коррелировали с психологическими расстройствами. ЭИ, уровень которого измерялся адаптированной на китайский язык методикой MSCEIT, отрицательно коррелировал с психологическими расстройствами и негативными жизненными событиями,

опосредовал их связь. Выводы исследования подтверждают теорию П. Сэловея и его коллег и доказывают, что ЭИ является фактором, который нейтрализует последствия негативных жизненных событий на психологическое состояние (Zhang et al., 2016).

Профессора университета Малаги (Испания) Н. Экстремера и Л. Рей провели исследование на тему «Модель способностей ЭИ и удовлетворенность жизнью». Целью работы было изучение связи между ЭИ, положительным и отрицательным эмоциональным состоянием и удовлетворенностью жизнью в относительно широкой выборке из 721 студента университета. Данные были собраны с использованием теста ЭИ Мэйера, Сэловея и Карузо и анкеты об удовлетворенности жизнью. Результаты показали, что ЭИ имеет положительную корреляцию с удовлетворенностью жизнью и эмоциональным состоянием, с одной стороны и отрицательную корреляцию с отрицательным эмоциональным состоянием. Анализ также показал, что как положительные, так и отрицательные эмоциональные состояния описывают связь между ЭИ и удовлетворенностью жизнью (Extremera, Rey, 2016).

Коллеги из университета Малаги С. Мерида-Лопез и Н. Экстремера провели также исследование на тему: «ЭИ и эмоциональное выгорание учителей: систематический обзор». Целью работы было систематически проанализировать имеющиеся текущие данные об ЭИ и эмоциональном выгорании преподавателей. Было идентифицировано и проанализировано 130 подходящих по теме статей. Рассмотренные работы указывают на отрицательные связи между ЭИ и уровнем эмоционального выгорания (Méri­da-López, Extremera, 2017).

Ученые Т. Несперейра-Кампузано и М. Вазкез-Кампо провели исследование «ЭИ и управление стрессом медсестер в отделении неотложной помощи» в больнице Университарио де Оуренсе (Испания). Целью работы было определить уровни стресса и установить, существует ли связь между ЭИ и стрессом в работе медсестер и помощников медицинского персонала департамента по чрезвычайным ситуациям. В общей сложности в исследовании приняли участие 60 специалистов, из которых 36 были квалифицированными медсестрами, а 24 ассистирующими медсестрами. Исследователи при сборе данных использовали TMMS и опросники эмоционального выгорания. Были обнаружены статистически значимые положительные корреляции между квалификационным уровнем и эмоциональной ясностью ($r=0,276$, $p=0,033$), а также между эмоциональной ясностью и личностной самореализацией ($r=0,277$, $p=0,032$) и организацией ($r=0,316$, $p=0,014$). Медсестры и ассистенты отделения неотлож-

ной помощи показали средние уровни эмоционального выгорания, причем деперсонализация была симптомом, который проявлял самые высокие значения. Было доказано, что ЭИ связан со стрессом на работе, и, в частности, понимание собственных эмоциональных состояний влияет на личностную самореализацию. Профессионалы с большей стабильностью в работе демонстрируют лучшую способность чувствовать и выражать свои чувства (Nespereira-Camprano, Vázquez-Campo, 2017).

Ученые из Университета Чикаго (США) Е. Ф. Коккаро и др. провели исследование «Связи между воспринимаемым ЭИ, агрессией и импульсивностью на выборке взрослого населения». Целью работы было изучить, как понимание, идентификация и использование эмоций связаны с агрессией и импульсивностью. Выборка исследования составляла 1544 человека, которые заполнили TMMS, методику, основанную на модели способностей (Salovey et al., 1995) и анкеты эмоционального состояния. Было установлено, что ЭИ отрицательно коррелирует с агрессией и импульсивностью. Агрессия отрицательно коррелировала с использованием эмоций, а импульсивность отрицательно коррелировала с идентификацией эмоций. Результаты показали, что идентификация и использование эмоций являются наиболее важными аспектами воспринимаемого ЭИ. Вмешательства, которые увеличивают эти компоненты, наряду с эффективными методами регулирования настроения, могут потенциально улучшить импульсивное агрессивное поведение (Cossaro et al., 2016).

Израильские ученые из Университета Хайфы М. Зейднер и Г. Мэтьюс провели исследование «Модель способностей ЭИ и психическое здоровье: влияние фактора социальной поддержки». Целью работы было изучение посреднической роли социальной поддержки во взаимосвязи между ЭИ и психологическими расстройствами. 185 студентов заполнили опросник по предоставляемой им социальной поддержке, анкету об их психологических расстройствах, а также тест MSCEIT. Анализ данных показал, что социальная поддержка являлась статистически значимым фактором во взаимосвязи между ЭИ и психологическими расстройствами. Эти данные свидетельствуют о том, что адаптивные преимущества высокого ЭИ следует рассматривать с социальной точки зрения (Zeidner, Matthews, 2016).

Профессор университета Малаги П. Фернандез-Беррокал провел вместе с коллегами исследование «Когда сотрудничать и когда конкурировать: ЭИ в процессе принятия решений на основе межличностных отношений». Целью работы было изучение взаимосвя-

зи между ЭИ и принятием межличностных решений в игре «Дилемма заключенного» (ИДЗ). Инструментами для определения уровня ЭИ была испанская версия теста TMMS-24 Сэлова и Мэйера, основанная на модели способностей (Fernández-Berrocal, Extremera, Ramos, 2004). Результаты эксперимента показали, что люди с высоким уровнем ЭИ выбирают эффективные стратегии для решения проблем, поставленных ИДЗ, во время реальных взаимодействий. Это говорит о том, что эмоционально-интеллектуальные люди не обязательно всегда используют стратегию сотрудничества, а выбирают наиболее уместную модель поведения в зависимости от поведения других. ЭИ ассоциируется с возможностью гибкого реагирования на стратегии других в зависимости от контекста с целью максимизации долгосрочных выгод, даже если это означает выбор стратегии конкуренции, а не сотрудничества (Fernández-Ozcorta, Almagro, Sáenz-López, 2014).

Таким образом, большинство исследований, основанных на модели ЭИ как когнитивной способности, показывают взаимосвязь уровня развития ЭИ с ростом социального благополучия, с эффективностью профессиональной деятельности (особенно в профессиях, связанных с коммуникативным взаимодействием), со стрессоустойчивостью и с психическим здоровьем.

Изучение взаимосвязи эмоционального интеллекта с когнитивным функционированием, агрессией и результативностью в переговорах

Сильвией Парделлер с соавт. (Инсбрукский медицинский университет, Австрия) изучались связи между ЭИ как способностью и когнитивным функционированием у здоровых взрослых с особым акцентом на гендерные различия. Выдвигались следующие гипотезы: 1) женская гендерная группа обладает более высоким уровнем показателя «Общий ЭИ», по сравнению с мужской гендерной группой, 2) показатели ЭИ у обеих гендерных групп имеют положительную связь с когнитивным функционированием, в частности, с вербальными способностями.

Методикой для оценки ЭИ послужила версия MSCEIT, адаптированная к немецкой выборке (Steinmayr et al., 2011). Когнитивные способности измерялись по немецкой версии методики «Краткая оценка когнитивных способностей при шизофрении» (BACS) (Keefe et al., 2008), которая оценивает вербальную память, рабочую память, скорость моторики, скорость речи, параметры внимания и скорость

обработки информации, а также способности к рассуждению и к решению проблем (тест «Лондонский Тауэр»). Выборку для исследования составили 137 здоровых испытуемых (89 женщин и 48 мужчин) в возрасте от 18 до 60 лет.

В результате были обнаружены следующие связи:

- средняя положительная связь между ветвью «Понимание эмоций» методики MSCEIT и общей оценкой когнитивных способностей ($r=0,35$, $p<0,01$), вербальной памятью ($r=0,31$, $p<0,01$), скоростью речи ($r=0,36$, $p<0,01$) методики «Краткая оценка когнитивных способностей при шизофрении»;
- низкая положительная связь с показателем «кодирование символов» ($r=0,22$, $p<0,01$);
- низкая положительная связь между общим баллом MSCEIT и скоростью речи ($r=0,23$, $p<0,01$);
- низкая положительная связь между шкалой MSCEIT «использование эмоций» и скоростью речи ($r=0,17$, $p<0,05$).

Скорость речи значительно предсказывала общий балл MSCEIT. Ветвь «Понимание эмоций» MSCEIT оказалась значимым предиктором общего балла методики «Краткая оценка когнитивных способностей при шизофрении». Гипотеза про гендерные различия показателя «Общий ЭИ» не подтвердилась.

В исследовании Гутьерез-Кобо с соавт. (Gutiérrez-Cobo et al., 2017) из Малагского и Гранадского университетов (Испания) анализировалась связь показателя когнитивного контроля (конструкт связан с поведением, направленным на достижение целей, а также с обнаружением и разрешением конфликтов в обработке информации, что относится к понятию обычного «когнитивного» интеллекта) и показателя ЭИ. Гипотеза исследования состояла в том, что лица с более высоким уровнем ЭИ продемонстрируют и более высокие способности когнитивного контроля, выражающегося в меньшем количестве ложных тревог (положительный ответ на некий сигнал, когда в действительности сигнала не было). Выборка исследования составила 187 студентов (25% мужчин) со средним возрастом 21,93 года. Показатель когнитивного контроля операционализировался через задание «действуй/не действуй»: участнику исследования давалась инструкция совершить действие (например, нажать на кнопку), если предъявляемый стимул имеет одни характеристики (например, если предъявляемое изображение лица грустное), и не совершать действие (например, не нажимать на кнопку), если предъявляемый стимул имеет другие характеристики (например, если предъявляемое

изображение лица веселое). Для измерения ЭИ среди прочих применялась методика MSCEIT.

Была обнаружена отрицательная связь между ветвью ЭИ «Управление эмоциями» и количеством выполненных действий в тех случаях, когда по инструкции выполнять их было не нужно. Формулируя практические выводы из данных результатов, можно сказать, что, развивая способность ЭИ «Управление эмоциями», можно улучшить и когнитивный интеллект. Это согласуется и с принципом Л. С. Выготского о единстве «интеллекта и аффекта», а следовательно, может помочь и в управлении поведением: в частности, импульсивностью, его зависимыми формами (Gutiérrez-Cobo et al., 2017).

Полученные в рассмотренном исследовании данные подтверждают распространенную в настоящее время точку зрения: когнитивные процессы необходимы для обработки, индукции и переживания эмоций (Storbeck et al., 2007). Как результаты, полученные в лабораторных исследованиях, так и житейские наблюдения предполагают единство и взаимосвязь когнитивных и аффективных процессов. Попытка разложить их на отдельные способности является редукцией ментальной жизни человека (Roedige et al., 2002, p. 319). Как пишут сами основатели концепции ЭИ Дж. Мэйер, Р. Сэловей и Д. Карузо, «опора на эмоциональные характеристики, или на мотивы, или на какую-то одну часть личности будет делать индивида несбалансированным. По-настоящему здоровый индивид не разделяет эмоции и мысли, но функционально интегрирует их в свои основные психологические процессы» (Mayer et al., 2008, p. 17–18).

В исследовании Гарсиа-Санчо с соавт. (Garcia-Sancho et al., 2017) из Малагского университета (Испания) анализировалась связь между ЭИ как способностью и агрессией у взрослых (исследование 1) и подростков (исследование 2). Для измерения ЭИ использовалась адаптированная на испаноязычной выборке методика MSCEIT. Для измерения физической и вербальной агрессии использовались подшкалы физической агрессии (9 пунктов) и вербальной агрессии (5 пунктов) опросника А. Басса и М. Перри (Agression Questionnaire), который оценивает уровни агрессии (например, «Если меня спровоцировать, я могу ударить другого человека») по пятибалльной ликертовской шкале (от 1 – «крайне нехарактерное для меня поведение» – до 5 – «чрезвычайно характерное для меня поведение») (Buss, Perry, 1992). Для оценки личностных характеристик применялась испанская версия опросника «Большая пятерка» (BFI-44), которая содержит 44 пункта, складывающихся в 5 личностных факторов (экстраверсия, невротизм, уживчивость, добросовестность и открытость

опыту), которые респондент оценивает по отношению к себе также по шкале Ликерта (Benet-Martinez, John, 1998).

Первое исследование проводилось на 474 респондентах Малагского университета (156 мужчин и 318 женщин) в возрасте 19–60 лет ($M=22,76$, $SD=5,13$).

Было выявлено, что ветви «Распознавание (идентификация) эмоций», «Использование эмоций» и «Управление эмоциями» имеют низкую отрицательную связь с физической агрессией ($r=-0,11$; $r=-0,12$; $r=-0,24$ соответственно). Ветви «Использование эмоций» и «Управление эмоциями» имеют низкую отрицательную связь с вербальной агрессией. Вопреки ожиданиям исследователей, способность «Понимание эмоций» оказалась не связанной ни с физической, ни с вербальной агрессией. Согласно данным регрессионного анализа, показатели ЭИ не вносят свой вклад в объяснение дисперсии физической и вербальной агрессии.

Во втором исследовании принял участие 151 школьник (75 мальчиков и 76 девочек) в возрасте от 13 до 17 лет ($M=14,74$; $SD=0,84$). Методикой для оценки ЭИ в данном исследовании послужил тест TIEFBA (Test de Inteligencia Emocional de la Fundación Botín para Adolescentes) (Fernandez-Berrocal et al., 2015), основанный на модели ЭИ как совокупности способностей. Он содержит восемь сцен, вызывающих эмоции. Проблемы, предложенные в каждой сцене, оценивают четыре ветви ЭИ в модели способностей: восприятие эмоций, фасилитация мышления, понимание эмоций и управление эмоциями. В задаче на восприятие эмоций респонденту предъявляется выражение лица главного героя, которое предлагается оценить по пятибалльной шкале Ликерта, от «совсем нет» (1) «очень» (5) относительно того, насколько удивлен, разгневан, опечален, испуган, радостен или испытывает отвращение главный герой. В задании на использование эмоций подросткам предлагается тем же шкальным методом оценить степень, в которой настроение главного героя помогало ему выполнить три когнитивных задания. Эта задача измеряет знание подростка о том, как эмоции помогают мышлению и рассуждениям. В задании на понимание эмоций испытуемым предлагалось оценить степень, в которой четыре вида мыслей и убеждений связаны с эмоциональным состоянием главного героя. Это задание оценивает способность респондента ассоциировать эмоции с когнитивными оценками. В задании на управление эмоциями испытуемым предлагалось оценить эффективность четырех альтернативных стратегий регулирования эмоций для достижения конкретной цели. В ответ на четыре предъявляемые сцены респондентам предлага-

лось оценить эффективность стратегий, посредством которых главный герой регулирует свои эмоции для достижения цели, в то время как в еще четырех сценариях респонденты должны оценить эффективность стратегий, посредством которых главный герой регулирует эмоции других людей для достижения цели.

По результатам данного исследования все четыре ветви ЭИ обнаружили низкие и средние отрицательные корреляции с физической агрессией ($r=-0,31$ для восприятия эмоций, $r=-0,27$ для фасилитации мышления, $r=-0,24$ для понимания эмоций и $r=-0,19$ для управления эмоциями). Восприятие эмоций и вербальная агрессия имеют среднюю отрицательную связь ($r=-0,31$). Согласно данным регрессионного анализа, показатель ЭИ оказался предиктором физической агрессии с течением времени. Относительно вербальной агрессии подобных данных получено не было.

Итак, результаты обоих исследований свидетельствуют о значимой отрицательной взаимосвязи между ЭИ в модели способностей и физической агрессией, но, вопреки гипотезам исследователей, данная связь не была обнаружена для словесной агрессии. Полученные данные подчеркивают важную объясняющую роль ЭИ в модели способностей относительно физически-агрессивных действий.

В исследовании К. Шлегель (Schlegel et al., 2018) с соавт. из Бернского университета (Берн, Швейцария) проверялась гипотеза о том, что ЭИ в модели способности прогнозирует положительные результаты в переговорах между сотрудником и рекрутером в большей степени, чем «общие ментальные способности» (фактор общего интеллекта – фактор g). Выборку для исследования составили 33 мужские пары и 32 женские пары. Для измерения ЭИ использовались методики MSCEIT и GERT (Geneva Emotion Recognition Test) (Schlegel et al., 2014).

Методика GERT содержит 83 коротких видеоклипа со звуком, в которых актеры выражают 14 эмоций. После каждого клипа участникам предлагается выбрать эмоцию, которая наилучшим образом описывает увиденное. Ответы оцениваются как «неправильные» или «правильные», процент последних представляет собой показатель ERA участников. GERT был разработан с использованием передовых методов (Item Response Theory) и имеет психометрические преимущества перед рядом инструментов, в частности, высокую экологическую достоверность и точность измерений.

Процедура данного исследования заключалась в том, что участники сидели в разных комнатах лаборатории и получали инструкции по переведенному на французский язык и адаптированному упражнению «Новый рекрут» (Pinkley, Neale, Bennett, 1994). Участни-

ки случайным образом назначались либо на роль сотрудника, либо на роль рекрутера, и им поручалось обсудить условия трудового договора, состоящего из восьми вопросов, таких как заработная плата, дни отпуска и возмещение расходов на транспорт. Инструкции включали график «оплаты» соответствующей роли, где указывалось, сколько очков участник заработает для каждого из пяти вариантов соглашения по каждой проблеме. Две проблемы были распределительными – потенциальные выгоды обеих сторон были диаметрально противоположными. Два вопроса были совместимыми: участники получали одинаковое количество очков за каждый возможный вариант. Остальные проблемы заключались в фиксации вопросов с разными ценностями для участников, что позволило им в процессе «торга» достичь интеграционных соглашений. Участникам была дана инструкция заработать как можно больше очков, поскольку их прибыль конвертировалась в деньги. Доступ к матрице выплат своего партнера у испытуемых отсутствовал. Участникам исследования сообщалось, что они не получают вознаграждения за переговоры, если не достигнут согласия в течение 30 минут. После знакомства с инструкциями участники оставались сидеть лицом к лицу в одной комнате. Переговоры записывались на аудио и видео, без присутствия экспериментатора в комнате. По достижении соглашения участники подписывали «контракт» с вариантами решения, к которым они пришли по итогам каждой проблемы. После переговоров они заполняли опросник, измеряющий промежуточные результаты, прежде чем узнать суммы выплаты.

Были получены следующие результаты:

- сотрудники с более высокими значениями по показателю «Распознавание эмоций» демонстрировали более высокий уровень достижения индивидуальных целей в переговорах, когда у рекрутеров также был высокий уровень распознавания эмоций;
- более высокие показатели по шкале «Понимание эмоций» связаны с более высокой самооценкой кооперативности как у сотрудников, так и у рекрутеров;
- рекрутеры с более высокими показателями по шкалам «Эмоциональная фасилитация» и «Управление эмоциями» оценивались сотрудниками как более кооперативные и располагающие к общению;
- более высокие уровни распознавания эмоций и эмоционального понимания у рекрутеров были связаны с достижением ими большей совместной выгоды в переговорах.

Настоящее исследование показало, что эффективная оценка эмоций, управление ими при межличностном взаимодействии имеют решающее значение для достижения лучших результатов в переговорах.

Таким образом, различные компоненты ЭИ демонстрируют связи с особенностями когнитивного функционирования, с агрессивным поведением и с результативностью переговоров. Это означает, что, зная показатели ЭИ некоторого человека или группы, можно прогнозировать его или их результаты по другим характеристикам: особенностям познавательной сферы личности, возможному уровню агрессии и достижению необходимых целей в переговорном процессе.

Глава 3

Русскоязычная версия методики MSCEIT

Адаптация теста Мэйера, Сэловея и Карузо MSCEIT v. 2.0 на русскоязычной выборке проводилась с 2006 по 2017 г. в лаборатории психологии развития Института психологии РАН. На начальных этапах адаптации текст методики переводился двумя переводчиками с английского на русский (прямой перевод) и с русского на английский (обратный перевод). После процедуры согласования с правообладателями данной методики тест разрешили к проведению на русскоязычной выборке (Сергиенко, Ветрова, 2009). Далее для нивелирования культурных различий была проведена адаптация стимульного материала к русскоязычной среде. Финальная адаптация русскоязычной версии методики MSCEIT осуществлялась на выборке в 3827 респондентов (1578 мужчин и 2249 женщин) в возрасте от 16 до 72 лет (Сергиенко, Ветрова, 2017).

При определении ключей в оригинальной версии теста использовались консенсусный метод и метод экспертной оценки. Согласно разработчикам оригинальной англоязычной версии методики MSCEIT, Дж. Мэйеру, П. Сэловею и Д. Карузо, данные способы равнозначны по достоверности результатов и в высокой степени связаны друг с другом (r варьируется от 0,88 до 0,91) (Mayer, Salovey, Caruso, 2012). В русскоязычной версии теста используется только консенсусный метод: если вариант ответа тестируемого совпадает с ответом большинства людей, уже прошедших тест, то такой ответ считается «наиболее правильным». При этом каждому ответу тестируемого приписывается балл, равный проценту респондентов, давших тот же ответ в общей выборке. Так, если задание требует оценить выраженность эмоции «доверие» по шкале Ликерта от 1 до 5 и 47% респондентов указали ответ «5», то этому ответу приписывался код 0,47.

После перевода первичных баллов в баллы по консенсусному методу вычислялись 8 разделов. В данной процедуре соблюдались исследовательские шаги американских коллег (Mayer, Salovey, Caruso, 2002; Salovey, Brackett, Mayer, 2004).

Другая переменная методики MSCEIT – показатель позитивно-негативного смещения (Positive–Negative Bias Score). Он указывает на то, насколько чаще, в сравнении с другими представителями выборки, тестируемый связывает предъявляемые стимулы с категориями отрицательных или положительных эмоций. Более высокие значения данного показателя свидетельствуют о преобладании положительного смещения в оценке стимулов, более низкие – отрицательного. Методика MSCEIT содержит и такие показатели, как «доля пропусков», т.е. число заданий, оставленных без ответа*, и «разброс» – уровень вариативности результатов тестируемого по каждой шкальной группе методики.

Сравнение нормативных выборок для англоязычного и русскоязычного вариантов

Стандартизация данных для англоязычной версии MSCEIT осуществлялась на тестируемых из следующих стран: США, Великобритания, Канада, Мальта, Южная Африка, Австралия, Швейцария, Шотландия, Филиппины, Индия, Словения, Шри-Ланка. Респонденты заполняли методику по буклету и в онлайн-формате. В итоге выборка для стандартизации составила 5000 респондентов.

Сводные данные о поле и возрасте участников исследования представлены в таблице 6.

Стандартизация данных для русскоязычной версии MSCEIT осуществлялась на тестируемых из следующих стран: Россия, Белоруссия и Украина. Процедура заполнения теста осуществлялась в бланковой (3574 человека) и в электронной (253 человека) версиях. Сводные данные по полу и возрасту участников исследования представлены в таблице 7.

И в русскоязычной, и в англоязычной выборках наблюдается больший процент респондентов женского пола. По параметру «возраст» в русскоязычной выборке преобладает возрастная группа старше 30 лет (39,63% от всей русскоязычной выборки и 14,86% от англо-

* При пропуске свыше 10% вопросов всего теста валидность результатов теста ставится под вопрос, а при пропуске свыше 50% вопросов секции результаты по ней и связанным с ней шкальным группам не засчитываются.

Таблица 6
 Распределение англоязычной нормативной выборки
 по возрасту и полу (N=5000)

Воз- раст	Мужчины (n)	Мужчины (% от всей выборки)	Женщины (n)	Женщины (% от всей выборки)
17–19	516	10,32	1175	23,5
20–29	852	17,04	925	18,5
30–39	161	3,22	135	2,7
40–49	124	2,48	142	2,84
50+	97	1,94	84	1,68
Всего	1750	35	2461	49,2

Примечание. Для 15,8% выборки отсутствует информация по полу или возрасту.

Таблица 7
 Распределение русскоязычной нормативной выборки
 по возрасту и полу (N=3827)

Воз- раст	Мужчины (n)	Мужчины (% от всей выборки)	Женщины (n)	Женщины (% от всей выборки)
16–19	275	7,19	335	8,75
20–29	678	17,72	1023	26,73
30–39	352	9,20	489	12,78
40–49	179	4,68	290	7,58
50+	94	2,46	112	2,93
Всего	1578	41,23	2249	58,77

язычной)*. По параметру «уровень образования» выборки примерно эквивалентны: 72,9% в англоязычной выборке и 78,26% в русскоязычной выборке являются учащимися или выпускниками высших учебных заведений. Поскольку одно из актуальных направлений исследований в области ЭИ связано с установлением его роли в профессиональной эффективности и успешности, подобная выборка из лиц, получающих или имеющих высшее образование, особенно значима.

* Подобная асимметрия может быть объяснена отсутствием данных по полу или возрасту для 15,8% респондентов в англоязычной выборке.

Сравнение средних значений показателей в англоязычном и русскоязычном вариантах

Сводные данные по средним значениям, стандартному отклонению, стандартным ошибкам и асимметрии среднего балла по всем шкальным группам методики MSCEIT в англоязычном и русскоязычном вариантах представлены в таблицах 8 и 9.

Результаты, полученные на англоязычной версии методики, статистически выше аналогичных показателей русскоязычной версии ($p < 0,0001$). Общее соотношение показателей по шкалам соответст-

Таблица 8

Результаты MSCEIT для англоязычной выборки (N=5000)

Шкальная группа	Шкала	Сред- нее	Станд. откл.	Станд. ошибка сред- него	Асим- мет- рия
Общая	Общий ЭИ	0,51	0,06	0,0009	-1,09
Домены	А. Опытный	0,50	0,07	0,0011	-0,99
	В. Стратегический	0,50	0,07	0,0010	-1,36
Ветви ЭИ	1. Распознавание (идентификация) эмоций	0,52	0,10	0,0015	-1,00
	2. Использование эмоций в решении проблем	0,48	0,08	0,0011	-1,07
	3. Понимание и анализ эмоций	0,55	0,08	0,0012	-1,22
	4. Сознательное управление эмоциями	0,45	0,08	0,0012	-1,05
Ветвь 1 Распознавание (идентификация) эмоций	А. Лица	0,51	0,12	0,0016	-1,03
	Е. Изображения	0,53	0,13	0,0019	-1,35
Ветвь 2 Использование эмоций в решении проблем	В. Улучшение	0,44	0,09	0,0012	-0,82
	Ф. Ощущения	0,52	0,11	0,0016	-1,52
Ветвь 3 Понимание и анализ эмоций	С. Изменения	0,57	0,10	0,0014	-1,39
	Г. Смешивания	0,53	0,10	0,0015	-1,07
Ветвь 4 Сознательное управление эмоциями	Д. Управление эмоциями	0,44	0,09	0,0012	-1,22
	Н. Эмоциональные отношения	0,46	0,11	0,0016	-0,96

Таблица 9

Результаты MSCEIT для русскоязычной выборки (N=3827)

Шкальная группа	Шкала	Среднее	Станд. откл.	Станд. ошибка среднего	Асимметрия
Общая	Общий ЭИ	0,39	0,06	0,0009	-1,54
Домены	А. Опытный	0,40	0,07	0,0012	-1,07
	В. Стратегический	0,37	0,05	0,0009	-0,63
Ветви ЭИ	1. Распознавание (идентификация) эмоций	0,41	0,09	0,0014	-0,89
	2. Использование эмоций в решении проблем	0,40	0,08	0,0014	-1,14
	3. Понимание и анализ эмоций	0,44	0,08	0,0013	-1,56
	4. Сознательное управление эмоциями	0,29	0,04	0,0007	-0,93
Ветвь 1 Распознавание (идентификация) эмоций	А. Лица	0,40	0,09	0,0014	-0,93
	Е. Изображения	0,41	0,12	0,0019	-1,13
Ветвь 2 Использование эмоций в решении проблем	В. Улучшение	0,31	0,07	0,0011	-0,44
	Ф. Ощущения	0,49	0,13	0,0021	-1,38
Ветвь 3 Понимание и анализ эмоций	С. Изменения	0,44	0,08	0,0014	-1,15
	Г. Смешивания	0,45	0,09	0,0015	-1,53
Ветвь 4 Сознательное управление эмоциями	Д. Управление эмоциями	0,28	0,04	0,0007	-0,74
	Н. Эмоциональные отношения	0,31	0,06	0,0009	-0,74

вует у обеих версий методик. Так, наибольшие значения по среднему баллу получены по ветви ЭИ «Понимание и анализ эмоций», наименьшие – по ветви ЭИ «Сознательное управление эмоциями». В сумме эти ветви складываются в стратегический домен, имеющий одинаковое значение с опытным доменом и общим уровнем ЭИ. Также у обеих версий методик соответствуют секции с самыми низкими значениями – секция D «Управление эмоциями» имеет среднее значение 0,44 для англоязычной выборки и 0,28 для русскоязычной.

Хотя выборки стандартизации для обеих версий методик обладают большой размерностью (5000 человек в англоязычной выборке и 3827 – в русскоязычной), распределение данных отличается от нормального по всем шкальным группам тестов. Соответственно, при статистической обработке применялись непараметрические методы.

Надежность русскоязычной версии

На первом этапе психометрической проверки исследовалась внутренняя согласованность шкал теста. Особенность методики MSCEIT состоит в гетерогенности ее пунктов: задачи теста и варианты ответа на них различны в зависимости от структурной части методики. В таких случаях статистический показатель «коэффициент надежности по внутренней согласованности α Кронбаха» не может быть применен (Nunnally, 1978), следовательно, разработчики теста применяют допустимый коэффициент split-half (Salovey, Brackett, Mayer, 2004, p. 186–188).

В таблице 10 представлена информация по сравнению коэффициентов надежности по всем первичным и суммарным шкалам теста (для российской и американской выборки) (Salovey, Brackett, Mayer, 2004). Согласно полученным результатам, коэффициенты надежности по большинству шкальных групп на российской выборке находятся на одном уровне с результатами англоязычной выборки. Сниженные значения надежности получены по ветви «Понимание и анализ эмоций» и относящимся к ней секциям С «Изменения» и G «Смешивания», что не позволяет считать данные шкальные группы психометрически адекватными, однако сам стратегический домен обладает высокой внутренней согласованностью.

Эмпирические исследования связи эмоционального интеллекта с эффективностью деятельности, показателями саморегуляции, аспектами регуляции, выраженностью копинг-стратегий у групп руководителей и неруководителей с использованием русскоязычной версии MSCEIT

В рамках диссертационных исследований, выполненных Е. А. Хлевой (Хлевная, 2012) под руководством В. А. Штроо и Т. С. Киселевой (Киселева, 2015) под руководством Е. А. Сергиенко, осуществлялся анализ взаимосвязи ЭИ и эффективности деятельности руководителей. Площадкой для проведения исследований послужил Международный центр «Креативные технологии консалтинга».

Таблица 10
Надежность шкал методики MSCEIT:
российские данные в сопоставлении с американскими

Шкалы	Российская выборка (N=3827)		Американская выборка (N=5000)
	α Кронбаха	Самые «слабые» пункты	α Кронбаха
A	0,92	A1–1, A1-2	0,80
B	0,89	B1-c, B2-b, B3-c, B4-b, B5-b	0,64
C	0,39	C2, C5, C11, C14	0,70
D	0,95	D1–2, D2–2, D3-4	0,69
E	0,96	E4–3, E5-4	0,88
F	0,94	F2-a	0,65
G	0,06	G5, G9, G10	0,66
H	0,91	H1–1, H3-3	0,67
	α Кронбаха	Надежность по методу расщепления (split-half reliability)	
Ветвь 1	0,94	0,96	0,91
Ветвь 2	0,89	0,96	0,79
Ветвь 3	0,42	0,34	0,80
Ветвь 4	0,96	0,99	0,83
Опытный домен	0,95	0,97	0,90
Стратегический домен	0,90	0,94	0,88
Надежность всего теста	0,93	0,96	0,93

Примечание. Жирным шрифтом выделены показатели со сниженной согласованностью.

На первоначальном этапе исследования (2009–2014 гг.) ставилась цель, во-первых, выявить различия в уровне ЭИ руководителей и специалистов; во-вторых, установить характер связи между ЭИ руководителей и уровнем достижения заданного (нормативного) уровня ключевых показателей эффективности деятельности.

Общую выборку составили 304 человека. Подвыборкой руководителей послужили лица, относящиеся к высшему звену управленческой структуры различных организаций в возрасте от 32 до 47 лет и средним стажем управленческой деятельности 8 лет. Подвыборкой специалистов послужили рядовые представители различных про-

фессиональных групп (маркетологи, юристы и др.) в возрасте от 28 до 45 лет (средний возраст 34 года).

Результаты по группам специалистов и руководителей обрабатывались с помощью параметрических (t-критерий Стьюдента, коэффициент корреляции Пирсона) и непараметрических (U-критерий Манна–Уитни, коэффициент корреляции Спирмена) методов. Для определения способности ЭИ прогнозировать эффективность деятельности производился регрессионный анализ.

Методикой оценки ЭИ послужила модифицированная версия теста MSCEIT, а методикой оценки эффективности деятельности — ключевые показатели эффективности КРІ по системе сбалансированных показателей Д. Нортон и Р. Каплана (Каплан, Нортон, 2006).

Сравнение уровня ЭИ у руководителей и специалистов, не занимающих руководящие должности

Согласно критерию Колмогорова–Смирнова для проверки формы распределения, распределение большинства значений в группах «руководителей» и «неруководителей» отлично от нормального ($p < 0,05$) преимущественно за счет правосторонней асимметрии. Это означает, что в обеих группах респонденты получали высокие значения по ЭИ и его шкальным группам (доменам, ветвям, секциям) чаще, чем низкие значения. Согласно результатам дисперсионного анализа, значимые различия обнаружились по общему показателю ЭИ и следующим ветвям: «Распознавание (идентификация) эмоций», «Понимание эмоций», «Сознательное управление эмоциями» (критерий Ливиня, $p < 0,05$): в группе руководителей соответствующие значения выше, чем в группах специалистов. Согласно анализу с использованием непараметрического U-критерия Манна–Уитни и параметрического t-критерия Стьюдента с поправкой на неравенство дисперсий были обнаружены значимые различия между руководителями и специалистами по всем шкальным группам: в группе руководителей соответствующие значения также выше (см. рисунок 3). Был получен средний размер статистического эффекта для отдельных шкал ЭИ, средний и высокий размеры эффекта — для общего балла.

Корреляция между шкалами в группах «руководителей» и «неруководителей»

Далее производился корреляционный анализ с использованием коэффициентов корреляции Пирсона и Спирмена для установления

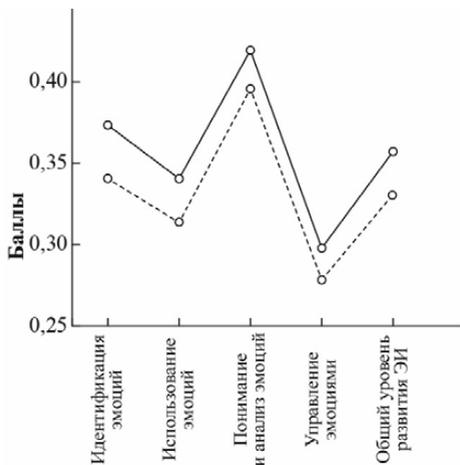


Рис. 3. Сравнение уровня развития ЭИ у руководителей и неруководителей (Хлевная, 2012, с. 117).

Пунктирной линией обозначены показатели контрольной группы, сплошной – показатели экспериментальной группы

связи шкальных групп ЭИ в двух обследуемых группах. Значения коэффициентов корреляций Пирсона и Спирмена были согласованы между собой. Выяснилось, что общий паттерн корреляций между ними схож и заключается в том, что шкальные группы ЭИ не имеют значимых корреляций между собой и имеют значимые корреляции с общим баллом ЭИ. Так как общий балл ЭИ состоит из баллов шкальных групп, то подобные результаты являются закономерными.

Связь гендерных и возрастных характеристик с ЭИ

Для установления модулирующего эффекта гендера и возраста на различия ЭИ был произведен двухфакторный дисперсионный анализ с независимыми переменными группы и гендера/возраста; зависимыми переменными являлись шкалы ЭИ. Согласно рисункам 4–8, фактор группы («руководитель», «неруководитель») во всех случаях связан с уровнем ЭИ.

Значения по общему уровню ЭИ и ветви «Распознавание (идентификация) эмоций» без учета управленческого фактора оказались выше у женской гендерной группы, чем у мужской. Эффект взаимодействия между управленческим и гендерным фактором наблюдался лишь по отношению к ветви «Понимание и анализ эмоций»:

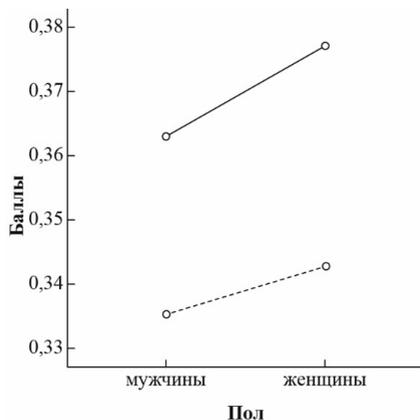


Рис. 4. Сравнение идентификации эмоций по полу у «руководителей» и «не-руководителей» (Хлевная, Киселева, 2019, с. 119).

На рисунках 4–8 пунктирной линией обозначены показатели исполнителей, сплошной – показатели руководителей

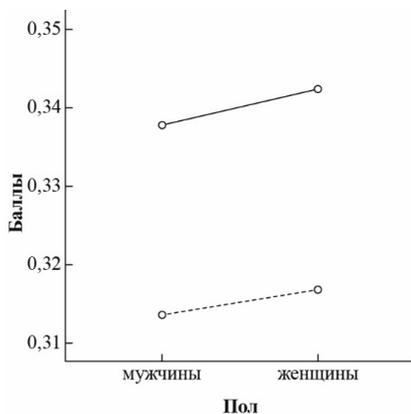


Рис. 5. Сравнение использования эмоций в решении проблем в зависимости от пола у «руководителей» и «неруководителей» (там же)

мужчины обладают большими различиями в данной ветви в зависимости от принадлежности их к группе «руководителей» или «не-руководителей».

По результатам проверки модулирующего эффекта возраста на уровень ЭИ двух обследуемых групп оказалось, что возраст не связан с уровнем ЭИ «руководителей» и «неруководителей».

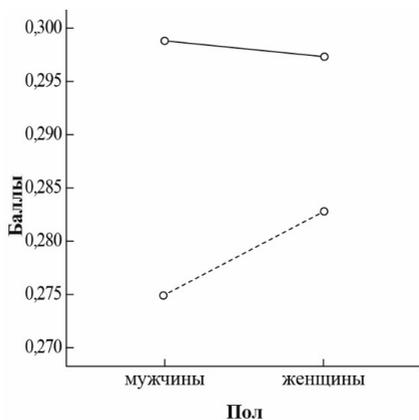


Рис. 6. Сравнение понимания и анализа эмоций в зависимости от пола у «руководителей» и «неруководителей» (там же, с. 120)

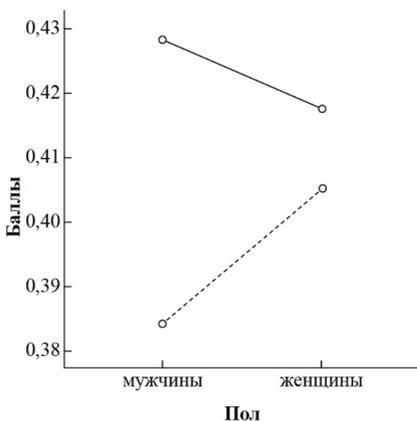


Рис. 7. Сравнение сознательного управления эмоциями в зависимости от пола у «руководителей» и «неруководителей» (там же)

Связь ЭИ руководителей и эффективности их деятельности

Для проверки гипотезы о влиянии отдельных способностей ЭИ (независимой переменной) на эффективность деятельности руководителей, выраженную в степени достижения КРІ (зависимой переменной), производился регрессионный анализ. На первом этапе мы выделили шкалы в структуре ЭИ, связанные с эффективностью деятельности. На втором этапе шкалы использовались как независимые переменные в регрессионном анализе.

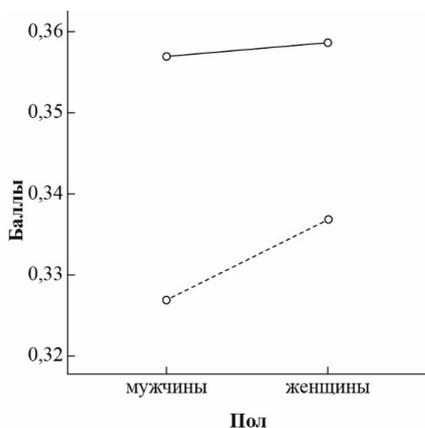


Рис. 8. Сравнение общего уровня ЭИ в зависимости от пола у «руководителей» и «неруководителей» (там же, с. 121)

Были обнаружены значимые положительные корреляции различной силы шкальных групп ЭИ с рядом показателей эффективности деятельности. Так, наблюдаются низкие положительные корреляции по показателю «Средний уровень выполнения КРІ (%)» с ветвями ЭИ «Сознательное управление эмоциями», «Распознавание (идентификация) эмоций», «Использование эмоций в решении проблем»; средняя положительная корреляция с ветвью «Понимание и анализ эмоций», высокая положительная корреляция с общим уровнем ЭИ (см. таблицу 11).

Между показателями финансовой составляющей КРІ – «Средний уровень выполнения (финансовые КРІ в %)», «Рентабельность активов (ROA)», «Прибыль до выплаты процентов, налогов и амортизации» и общим уровнем выполнения КРІ (Хлевная, 2012, с. 120)

Таблица 11

Корреляции Пирсона между показателями шкал ЭИ и общим уровнем выполнения КРІ (Хлевная, 2012, с. 120)

Параметр оценки эффективности деятельности	Идентификация эмоций	Использование эмоций в решении проблем	Понимание и анализ эмоций	Сознательное управление эмоциями	Общий уровень развития ЭИ
Средний уровень выполнения КРІ (%)	0,271***	0,273***	0,361***	0,186*	0,630***

Примечание. * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$, *** – $p < 0,001$.

тизации (ЕВITDA)»; «Стоимость инвестированного капитала (СЕ)», «Коэффициент финансовой устойчивости», «Коэффициент ликвидности» — и ветвью «Использование эмоций в решении проблем» наблюдаются средние положительные корреляции.

Между показателями клиентской составляющей КРІ — «Средний уровень выполнения (клиентские КРІ в %)\», «Доля рынка», «Удельный вес заключенных сделок в общем количестве запросов», «Индекс приверженности потребителей», «Процент новых клиентов, обратившихся в организацию», «Уровень цены по отношению к среднему по отрасли» — и ветвью «Сознательное управление эмоциями» наблюдаются средние положительные корреляции.

Между показателями уровня выполнения составляющей КРІ — «Внутренние бизнес-процессы (средний уровень выполнения в %)\», «Среднее время обработки запроса клиента», «Время производственного цикла», «Удельный вес административных расходов в общем объеме выручки», «Среднее время согласования документов», «Доля стабильных бизнес-процессов», «Доля измеряемых бизнес-процессов», «Количество реализованных улучшений бизнес-процессов», «Среднее количество внешних выходов клиентских бизнес-процессов» — и ветвью «Понимание и анализ эмоций» наблюдаются средние положительные корреляции.

Наблюдаются средние положительные корреляции между показателями уровня выполнения составляющей КРІ — «Обучение и развитие персонала (средний уровень выполнения в %)\», «Производительность персонала», «Уровень удовлетворенности персонала», «Прибыль на одного сотрудника», «Текучесть персонала», «Коэффициент взаимозаменяемости» — и ветвью «Распознавание (идентификация) эмоций»; низкие положительные корреляции между теми же показателями КРІ и ветвями «Использование эмоций в решении проблем» и «Понимание и анализ эмоций».

В связи с тем, что все шкальные группы ЭИ оказались связанными с различными показателями эффективности деятельности, все они были добавлены в модель для регрессионного анализа.

Результаты регрессионного анализа

Поскольку были обнаружены различные корреляции составляющих КРІ и отдельных показателей ЭИ, то было произведено пять процедур регрессионного анализа со следующими зависимыми переменными: «Средний уровень выполнения КРІ», «Финансовая составляющая КРІ», «Клиентская составляющая КРІ», «Составляющая

КРІ: внутренние бизнес-процессы» и «Составляющая КРІ: обучение и развитие персонала».

Независимыми переменными послужили шкальные группы ЭИ. Для того, чтобы установить прогностический вклад каждой переменной в зависимую переменную, необходимо, чтобы они не коррелировали между собой. Для этого был произведен корреляционный анализ шкальных групп ЭИ руководителей. В результате обнаружилось низкая положительная корреляция с ветвью «Использование эмоций в решении проблем» с ветвью «Распознавание (идентификация) эмоций» ($r=0,152$, $p<0,05$) и низкая отрицательная корреляция с ветвью «Понимание и анализ эмоций» ($r=-0,149$, $p<0,05$). Поскольку независимые переменные оказались связанными друг с другом, то вывод о вкладе каждой из переменных в зависимую переменную сделать нельзя. Несмотря на это были подсчитаны стандартизованные коэффициенты регрессионного уравнения и произведена оценка значимости.

Шкальные группы ЭИ позволяют объяснить 37,1% дисперсии *среднего уровня выполнения КРІ* ($F=23,72$, $p<0,001$). Можно предположить, что способность применять эмоции в решении проблем в некоторой степени определяет финансовую составляющую эффективности деятельности лиц, занимающихся управленческой деятельностью.

Шкальные группы ЭИ позволяют объяснить 33% дисперсии *клиентской составляющей КРІ* ($F=19,82$, $p<0,001$). Можно предположить, что способность сознательно управлять своими эмоциями важна для клиентской составляющей эффективности деятельности лиц, занимающихся управленческой деятельностью.

Шкальные группы ЭИ позволяют объяснить 22,9% дисперсии *составляющей КРІ внутренних бизнес-процессов* ($F=11,92$, $p<0,001$). Можно предположить, что способности идентифицировать эмоции, использовать их в решении проблем, а также понимать и анализировать их имеют значение для данного параметра КРІ.

Шкальные группы ЭИ позволяют объяснить 31,8% дисперсии *такой составляющей КРІ, как обучение и развитие персонала* ($F=18,79$, $p<0,001$). Можно предположить, что способности идентифицировать эмоции, использовать их в решении проблем, а также понимать и анализировать их важны для обучения и развития персонала как составляющей эффективности деятельности лиц, занимающихся управленческой деятельностью.

Исследовательскую линию по установлению типа связи и ее характера между уровнем ЭИ руководителей и эффективностью организаций продолжил Международный центр «Креативные техноло-

гии консалтинга» в 2015–2016 гг., проведя исследование повышения стрессоустойчивости и увеличения личной эффективности руководителей компаний за счет использования ресурсов ЭИ. Данная работа проводилась с применением специальных датчиков – технических устройств, отслеживающих изменение эмоционального состояния (вовлеченности, истощения, цинизма) руководителей во время решения проблем. Согласно обнаруженным данным, степень достижения КРІ прямо пропорциональна эмоциональной вовлеченности в бизнес-процессы, уровню эмоционального напряжения, стресса у руководителя. Что интересно, эмоциональное напряжение наблюдалось даже после фактического завершения некоторого события, связанного с конкретным бизнес-процессом. Возможно, это также может являться свидетельством высокой эмоциональной вовлеченности. Дополнительно обнаружилась связь ЭИ и способности руководителя к совладанию со стрессовыми ситуациями и достижению поставленных целей.

Итак, развитие ЭИ руководителей вносит свой вклад в профилактику их эмоционального выгорания, способствует их эффективному реагированию на стресс и повышает показатели их эффективности.

Исследование взаимосвязи ЭИ и показателей саморегуляции

В рамках диссертационного исследования, выполненного Т. С. Киселевой под руководством Е. А. Сергиенко, анализировалась взаимосвязь ЭИ и показателей саморегуляции (Киселева, 2015).

Направления регуляции и саморегуляции в современной психологии позволяют раскрыть механизмы адаптации, ответов на воздействие внешней среды, интернальных состояний человека и активности субъекта по достижению поставленных целей. Под *саморегуляцией* понимается *сознательное и системно организованное влияние индивида на свои психические процессы для достижения цели изменения их характеристик*.

Саморегуляция изучается на примере сложной ситуации, для успешного совладания с которой необходима консолидация личностных ресурсов и активация специфичных механизмов проявления индивидуального стиля саморегуляции или же успешных копинг-стратегий (Конопкин, 1995).

Проведенное диссертационное исследование основывается на концепции *контроля поведения – психологического уровня саморегуляции, состоящего из когнитивных, аффективных, а также волевых ресурсов индивида, служащих соотношению внутренних возмож-*

ностей человека и внешних целей (Сергиенко, 2008, 2009; Сергиенко, Ветрова, 2010). Когнитивная, эмоциональная и волевая составляющие саморегуляции интегрируются, что создает индивидуальный паттерн саморегуляции (Сергиенко, 2009).

Была поставлена цель – установить роль ЭИ в качестве ресурса в саморегуляции жизни человека.

Выборку составили 180 человек в возрасте от 29 до 47 лет (49 мужчин и 131 женщины, средний возраст 35 лет) – владельцы бизнеса, руководители высшего и среднего звена, руководители HR-подразделений различных организаций, бизнес-тренеры, специалисты HR-подразделений, отдела маркетинга, финансовых, коммерческих подразделений различных организаций, а также педагогические работники и психологи. Общий стаж работы в среднем по выборке составил 11 лет.

ЭИ оценивался с помощью адаптированной к русскоязычной выборке методики MSCEIT (Сергиенко, Ветрова, 2010). Саморегуляция измерялась с помощью методики «Стиль саморегуляции поведения (ССП)» в разработке В. И. Моросановой (Моросанова, 2001).

Для достижения исследовательской цели было реализовано сравнительно-корреляционное исследование между уровнем ЭИ и характеристиками саморегуляции жизни человека. Для установления прогностической возможности ЭИ применительно к аспектам саморегуляции человека был произведен регрессионный анализ. Результаты по шкальным группам ЭИ и общему показателю саморегуляции сравнивались по следующим переменным: пол, возраст, уровень образования, уровень дохода.

Гендерных различий по шкалам опросника ССП обнаружено не было. Значимых корреляций между возрастом и образованием респондентов так же обнаружено не было. Проверка нормальности распределения баллов по отдельным шкалам опросника ССП по критерию Колмогорова–Смирнова продемонстрировала значимое отличие от нормального ($p < 0,001$). Однако общий показатель саморегуляции прошел проверку на нормальность распределения баллов ($p = 0,13$) (см. рисунок 9).

При анализе корреляций между шкальными группами MSCEIT и шкалами методики ССП-98 обнаружилось положительные корреляции разной силы. Среди них можно отметить следующие: низкие положительные корреляции общего балла ЭИ со шкалами ССП «Программирование», «Моделирование» и «Самостоятельность»; среднюю положительную корреляцию со шкалой «Оценка резуль-

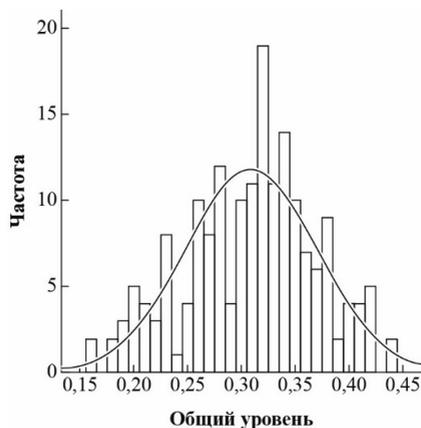


Рис. 9. Распределение общего балла саморегуляции (Киселева, 2015, с. 92)

тата», общим уровнем саморегуляции, «Гибкостью». Ветвь «Распознавание (идентификация) эмоций» имеет средние и низкие положительные корреляции со всеми шкалами саморегуляции, кроме «Планирования» и «Моделирования». Ветвь «Использование эмоций в решении проблем» имеет низкие положительные корреляции со шкалами «Гибкость» и «Оценка результатов». Ветвь «Сознательное управление эмоциями» имеет низкие положительные корреляции со шкалами «Моделирование» и «Программирование», с общим уровнем саморегуляции. Ветвь «Понимание и анализ эмоций» не имеет значимых корреляций с показателями саморегуляции.

Для проверки способности шкальных групп ЭИ прогнозировать определенные показатели саморегуляции был произведен регрессионный анализ (независимые переменные – параметры ЭИ; зависимые переменные – параметры саморегуляции). На первоначальном этапе регрессионного анализа отбирались шкалы в структуре ЭИ, связанные с саморегуляцией. Результаты продемонстрировали, что шкальные группы ЭИ могут объяснять вариативность от 7 до 19% показателей саморегуляции. Наибольший процент дисперсии общего балла по саморегуляции объясняют ветви «Распознавание (идентификация) эмоций» и «Сознательное управление эмоциями» ($R^2=0,189$). Шкала «Распознавание (идентификация) эмоций» оказалась включенной в регрессионную модель для наибольшего числа шкал методики ССП («Программирование», «Оценка результата», «Гибкость»), по сравнению с другими шкалами ЭИ.

Таким образом, было доказано, что ЭИ, особенно его ветви «Распознавание (идентификация) эмоций» и «Сознательное управление эмоциями», вносит существенный вклад в саморегуляцию жизни человека.

Анализ взаимосвязи уровня развития ЭИ и показателей регуляции у руководителей и неруководителей

В рамках диссертационного исследования, выполненного Т. С. Киселевой под руководством Е. А. Сергиенко, анализировалась взаимосвязь ЭИ и показателей регуляции у руководителей и неруководителей (Киселева, 2014).

Выборку составили 180 человек в возрасте от 29 до 47 лет (49 мужчин и 131 женщины, средний возраст 35 лет). Затем выборка была разделена на две группы: 1) группу руководителей из 95 человек (далее Р) – менеджеров высшего и среднего звена, руководителей HR-подразделений различных компаний, собственников бизнеса; 2) группу сотрудников, не связанных с руководящей деятельностью, из 85 человек (далее – НР) – бизнес-тренеры, HR-специалисты, специалисты отдела маркетинга, финансовых, коммерческих подразделений различных организаций, педагоги, психологи.

Для оценки уровня ЭИ использовался адаптированный к русскоязычной выборке тест MSCEIT v. 2.0 (Сергиенко, Ветрова, 2010). Саморегуляция измерялась с помощью методики «Стиль саморегуляции поведения (ССП)» в разработке В. И. Моросановой (Моросанова, 2001). Для определения стратегий поведения в стрессовых ситуациях применялась методика «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» КПСС (С. Норман, Д. Ф. Эндлер, Д. А. Джеймс, М. И. Паркер) в адаптации Т. Л. Крюковой (Крюкова, 2007).

Согласно критерию Колмогорова–Смирнова для проверки формы распределения, распределение большинства значений по методике MSCEIT в группах Р и НР незначимо отличается от нормального (на уровне $p > 0,1$), преимущественно за счет левосторонней асимметрии, более выраженной в группе НР. Распределение значений по методике СПП отлично от нормального по всем шкалам, кроме общего балла в обеих группах (на уровне $p < 0,05$). Соответственно, для дальнейшего анализа данных применялись непараметрические критерии – критерий Манна–Уитни для несвязных выборок, а также коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

При сопоставлении значений по шкалам ЭИ у групп Р и НР (см. рисунок 10) обнаружилось, что в группе НР ЭИ значимо ниже по от-

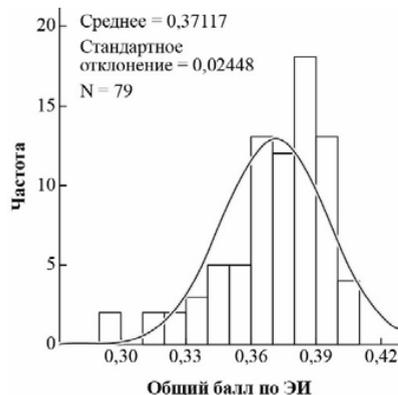
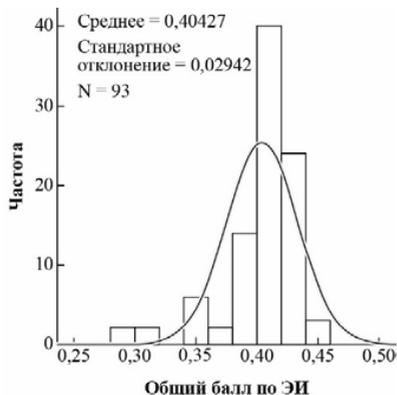


Рис. 10а. Распределение общего балла ЭИ в группе Р (Киселева, 2015, с. 120)

Рис. 10б. Распределение общего балла ЭИ в группе НР (там же)

дельным шкалам ЭИ и по общему показателю ЭИ ($p < 0,001$ по всем показателям), чем в группе Р.

При сопоставлении значений по шкалам ССП обнаружилось, что в группе НР все показатели саморегуляции статистически значимо и на уровне тенденции ниже, чем в группе Р, кроме шкалы «Планирование». При сопоставлении значений по шкалам методики КПСС обнаружилось, что в группе Р по сравнению с группой НР статистически значимо преобладает такой вид копинга, как проблемно-ориентированная стратегия ($p < 0,001$) (см. рисунок 11).

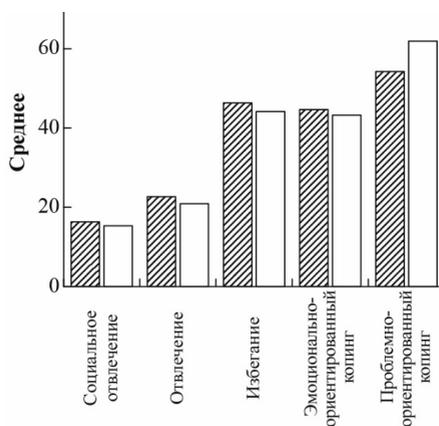


Рис. 11. Средние показатели различных стратегий совладания в двух группах (там же)

Результаты регрессионного анализа

Для установления влияния ЭИ на аспекты саморегуляции в группах Р и НР был осуществлен регрессионный анализ. Независимыми переменными стали четыре ветви ЭИ; зависимыми переменными – показатели саморегуляции: программирование, моделирование, оценка результатов, гибкость.

В группе Р все четыре ветви ЭИ объясняют 22,9% дисперсии данных среднего уровня саморегуляции ($F(4,91)=6,450$; $p<0,001$). В свою очередь, в группе НР связь между ЭИ и саморегуляцией меньше: четыре ветви ЭИ объясняют 16% дисперсии данных среднего уровня саморегуляции ($F(4,77)=3,437$; $p=0,012$).

Для установления отдельного вклада каждой ветви ЭИ в саморегуляцию был осуществлен регрессионный анализ с использованием метода пошагового включения. В результате ветви «Распознавание (идентификация) эмоций» и «Сознательное управление эмоциями» объясняют 20,1% всей вариативности данных общего уровня саморегуляции в группе Р ($F(2,91)=11,187$; $p<0,001$). Ветвь «Распознавание (идентификация) эмоций» объясняет 12,4% всей вариативности данных общего уровня саморегуляции в группе НР ($F(1,77)=10,786$; $p=0,002$).

Таким образом, взаимосвязь между уровнем развития способностей ЭИ и элементами стиля саморегуляции индивида выше у руководителей: ЭИ является предиктором 32% вариативности их данных при максимальных 20% у неруководителей.

Связь уровня ЭИ руководителей и неруководителей с выраженностью их копинг-стратегий: результаты регрессионного анализа

Для установления влияния ЭИ на выраженность копинг-стратегий в группах Р и НР Т. С. Киселевой (Киселева, 2015) был осуществлен регрессионный анализ. Независимыми переменными стали четыре ветви ЭИ; зависимыми – следующие виды копинг-стратегий: «Социальное отвлечение», «Отвлечение», «Избегание», «Эмоционально-ориентированные стратегии», «Проблемно-ориентированные стратегии».

В результате обнаружилось, что ЭИ является в большей степени предиктором вариативности выраженности копинг-стратегий у Р (объясняют от 10% до 30% дисперсии данных), по сравнению с НР (объясняют от 4% до 14% дисперсии данных). Более детальные сведения представлены в таблицах 12–13.

Таблица 12

Результаты регрессионного анализа в двух группах

Группы	Социальное отвлечение	Отвлечение	Избегание	Эмоционально-ориентированные	Проблемно-ориентированные
P	$R^2=0,105$	$R^2=0,117$	$R^2=0,137$	$R^2=0,109$	$R^2=0,295$
	$F(4,87)=2,542$	$F(4,87)=2,887$	$F(4,87)=2,593$	$F(4,87)=2,664$	$F(4,87)=9,104$
	$p=0,045$	$p=0,027$	$p=0,042$	$p=0,038$	$p<0,001$
HP	$R^2=0,014$	$R^2=0,030$	$R^2=0,034$	$R^2=0,04$	$R^2=0,136$
	$F(4,73)=0,250$	$F(4,73)=0,56$	$F(4,73)=0,636$	$F(4,73)=1,242$	$F(4,73)=2,884$
	$p=0,909$	$p=0,686$	$p=0,638$	$p=0,301$	$p=0,028$

Таблица 13

Результаты регрессионного анализа у руководителей
(метод пошагового включения)

№	Зависимая переменная в модели	F-критерий	R2	Переменные, включенные в модель: стандартизованные коэффициенты β
1	Социальное отвлечение	5,115*	0,054	Использование эмоций в решении проблем ($\beta=-0,232^*$)
2	Отвлечение	7,323**	0,075	Сознательное управление эмоциями ($\beta=-0,274^{**}$)
3	Избегание	5,904*	0,062	Сознательное управление эмоциями ($\beta=-0,248^{**}$)
4	Эмоционально-ориентированная стратегия	7,242**	0,074	Использование эмоций в решении проблем ($\beta=-0,273^{**}$)
5	Проблемно-ориентированная стратегия	6,307*	0,077	Идентификация эмоций ($\beta=0,277^*$)

Примечание. * – $p<0,05$, ** – $p<0,01$, *** – $p<0,001$.

Эмпирические исследования о возможностях развития эмоционального интеллекта с использованием русскоязычной версии теста MSCEIT

В рамках диссертационных исследований, выполненных Е. А. Хлевной под руководством В. А. Штроо (Хлевная, 2012) и Т. С. Киселевой под руководством Е. А. Сергиенко (Киселева, 2015), проверялась гипотеза о возможности развития ЭИ руководителей путем целенаправленного воздействия. Площадкой для проведения ис-

следования послужил Международный центр «Креативные технологии консалтинга».

Выборку для исследования Е. А. Хлевной составили 136 человек, занимающих руководящие должности. Из них 68 человек вошли в экспериментальную группу (29 женщин, 39 мужчин со средним возрастом 34 года) и 68 – в контрольную (32 женщины, 36 мужчин со средним возрастом 35 лет).

Цель исследования состояла в установлении возможностей развития общего уровня ЭИ, его отдельных способностей, а также сохранения полученных изменений ЭИ в долгосрочной перспективе посредством организации целенаправленного обучения и развития. Для выполнения целей исследования была разработана и реализована специальная программа развития ЭИ.

ЭИ участников экспериментальной группы измерялся перед первым обучающим модулем, по завершении четвертого модуля и спустя шесть месяцев после завершения обучения. Уровень ЭИ оценивался с помощью адаптированного к русскоязычной выборке теста MSCEIT v. 2.0 (Сергиенко, Ветрова, 2010).

При сравнении экспериментальной и контрольной групп по t-критерию Стьюдента, шкальные показатели ЭИ и его общий уровень не продемонстрировали значимых различий между собой ($p > 0,05$), что позволяет сделать вывод об эквивалентности групп.

Далее производилось сравнение двух групп по фактору времени с использованием t-критерия Стьюдента и U-критерию Манна–Уитни. Анализируя динамику изменения уровня ЭИ до и после тренингового воздействия, до и через шесть месяцев по завершении тренинга, можно отметить значимые различия между экспериментальной и контрольной группами с большими значениями у экспериментальной группы по шкалам «Распознавание (идентификация) эмоций», «Использование эмоций в решении проблем», «Сознательное управление эмоциями» и «Общий ЭИ». Значимых различий по шкале «Понимание и анализ эмоций» обнаружено не было. Полученные результаты представлены на рисунках 12–16.

Итак, целенаправленное обучающее развитие способностей ЭИ приводит к повышению как его общего уровня, так и уровней отдельных шкал. Подобная положительная динамика сохраняется спустя шесть месяцев после тренинга.

Выборку для исследования Т. С. Киселевой по проверке гипотезы о возможности развития ЭИ составили 112 человек – участники программы развития ЭИ. 56 из них вошли в экспериментальную группу (19 мужчин, 37 женщин со средним возрастом 33 года), которая

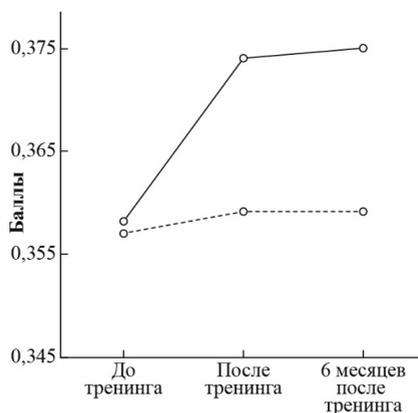


Рис. 12. Динамика общего уровня ЭИ в экспериментальной и контрольной группах сразу после тренинга и спустя 6 месяцев.

На рисунках 12–21 пунктирной линией обозначены показатели контрольной группы, сплошной – показатели экспериментальной группы (источники: рис. 12–16: Хлевная, 2012, с. 149–151; рис. 17–21: Киселева, 2015: с. 176–178)

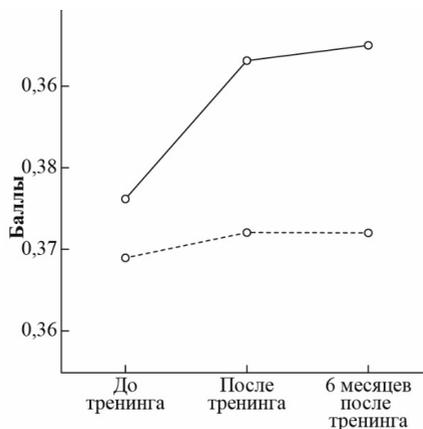


Рис. 13. Динамика уровня идентификации эмоций в экспериментальной и контрольной группах сразу после тренинга и спустя 6 месяцев

проходила обучение, и 56 – в контрольную (21 мужчина, 35 женщин со средним возрастом 35 лет), которая не проходила обучение. Цель исследования была аналогичной цели предыдущего исследования.

Актуальный уровень ЭИ участников исследования измерялся перед началом обучения экспериментальной группы, по окончании

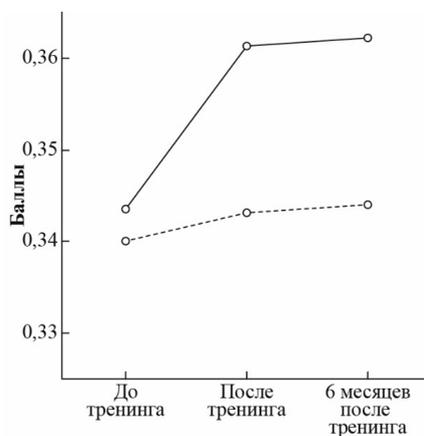


Рис. 14. Динамика уровня использования эмоций в решении проблем в экспериментальной и контрольной группах сразу после тренинга и спустя 6 месяцев

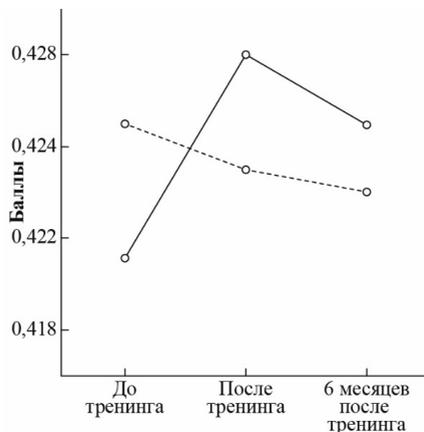


Рис. 15. Динамика уровня понимания и анализа в экспериментальной и контрольной группах сразу после тренинга и спустя 6 месяцев

обучения, спустя 0,5 года и 1,5 года после завершения обучения. Уровень ЭИ обеих групп оценивался посредством адаптированного к русскоязычной выборке теста MSCEIT v. 2.0 (Сергиенко, Ветрова, 2010).

Первым этапом исследования стала проверка эквивалентности групп до начала обучения.

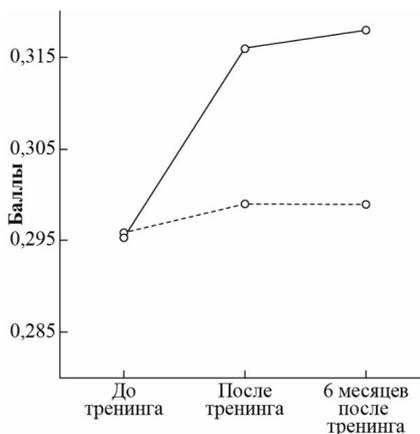


Рис. 16. Динамика уровня сознательного управления эмоциями в экспериментальной и контрольной группах сразу после тренинга и спустя 6 месяцев

Согласно результатам сравнения по t-критерию Стьюдента, шкальные показатели ЭИ и его общий уровень не имели значимых различий между собой ($p > 0,05$), следовательно, был сделан вывод об эквивалентности групп.

Вторым этапом исследования стало определение динамики уровня ЭИ в двух группах с помощью дисперсионного анализа с повторными измерениями (зависимыми переменными выступали способности ЭИ, независимыми – межгрупповой фактор с двумя уровнями (экспериментальная и контрольная группы) и внутригрупповой фактор – время с четырьмя уровнями (перед началом обучения экспериментальной группы, по окончании обучения, спустя 0,5 года и 1,5 года после завершения обучения).

Основным результатом данного этапа стало увеличение уровня ЭИ в экспериментальной группе. Данный прирост сохранился в течение 1,5 лет по завершении обучения: наблюдался низкий показатель фактора группы для способности «Понимание эмоций», средний – для общего уровня ЭИ. Было установлено, что взаимодействие факторов группы и времени статистически значительно выше и составляет 0,50–0,86. Полученные результаты представлены на рисунках 17–21.

В результате было установлено, что программа развития ЭИ достаточно эффективно повышает его уровень. В частности, особенно значительный эффект был получен для общего уровня ЭИ, низкий –

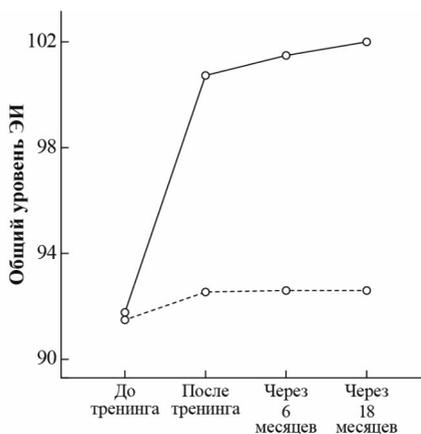


Рис. 17. Динамика общего уровня ЭИ в двух группах

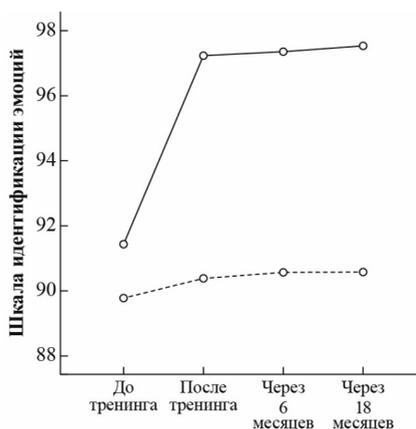


Рис. 18. Изменение особенностей идентификации эмоций в экспериментальной и контрольной группах

для способности «Понимание и анализ эмоций». Были обнаружены различия в степени динамики общего уровня ЭИ и способностей ЭИ в экспериментальной и контрольной группах: в первой прослеживалось значимое повышение общего уровня ЭИ и уровня отдельных способностей ЭИ после обучающей программы. Данный эффект сохранялся надолго и имел тенденцию к спонтанному росту.

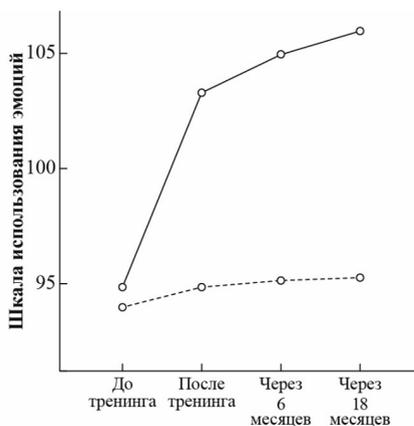


Рис. 19. Изменение особенностей использования эмоций в экспериментальной и контрольной группах

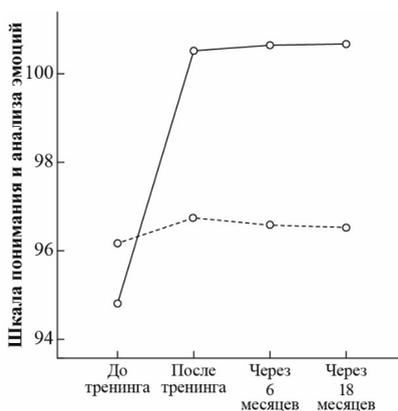


Рис. 20. Изменение особенностей понимания и анализа эмоций в экспериментальной и контрольной группах

В таблице 14 указан прирост среднего уровня отдельных компонентов КРІ в экспериментальной и контрольной группах (за 3 года).

Если на первом этапе средняя степень достижения КРІ в экспериментальной и контрольной группах была примерно эквивалентна, то через 3 года средние данные по экспериментальной группе уже заметно превышал и средние данные по контрольной группе (см. рисунок 22).

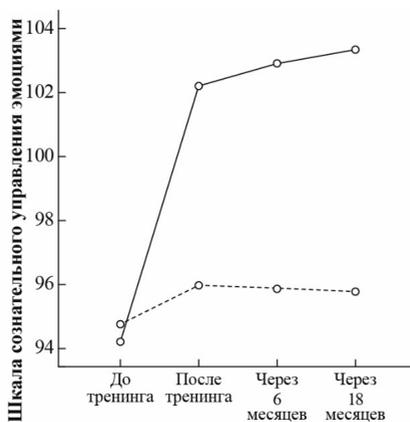


Рис. 21. Изменение особенностей сознательного управления эмоциями в экспериментальной и контрольной группах

Таблица 14

Прирост среднего уровня отдельных компонентов КРІ в экспериментальной и контрольной группах (за 3 года)
(Хлевная, Киселева, 2019, с. 178)

Component BSC	КРІ	Прирост степени достижения показателей за 3 года (в %)	
		Экспериментальная группа	Контрольная группа
Финансовая перспектива	ЕВИТДА (прибыль до выплаты процентов, налогов и амортизации)	12,98	1,05
Клиентская перспектива	Удельный вес заключенных сделок в общем количестве запросов потребителей	16,84	1,69
	Индекс приверженности потребителей	15,08	2,55
Внутренние бизнес-процессы	Среднее время согласования документов	10,3	1,6
	Среднее время обработки запроса клиента	15,6	-1,25
Обучение и развитие персонала	Уровень удовлетворенности персонала	10,7	-9,25
	Коэффициент взаимозаменяемости	13,95	-1,26

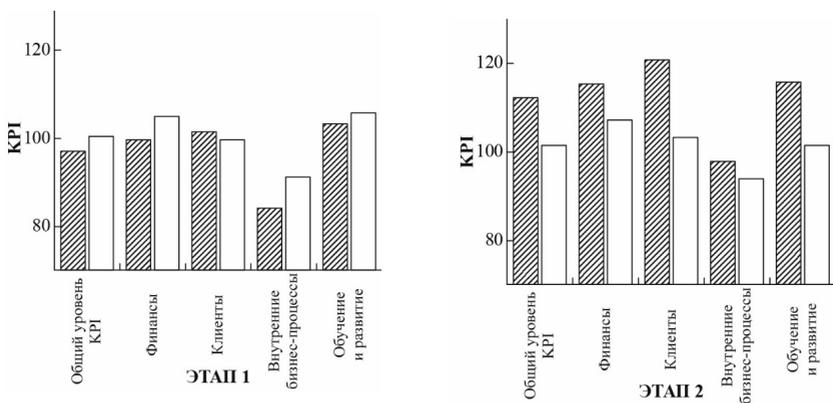


Рис. 22. Динамика среднего уровня достижения КРП и компонентов КРП в экспериментальной и контрольной группах за 3 года.

На рисунках 22–28 столбцом со штриховкой обозначены показатели экспериментальной группы, белым столбцом – показатели контрольной группы; источник: Хлевная, Киселева, 2019, с. 179–182

Эффективность организаций, руководители которых принимали участие в программе по развитию ЭИ, значительно выше, по сравнению с организациями, руководители которых не проходили данного обучения. Результаты обучения заключаются в значимом увеличении значений по показателям «Удельный вес заключенных сделок в общем количестве запросов потребителей» и «Индекс приверженности потребителей» (см. рисунки 23–24). Также наблюдается рост

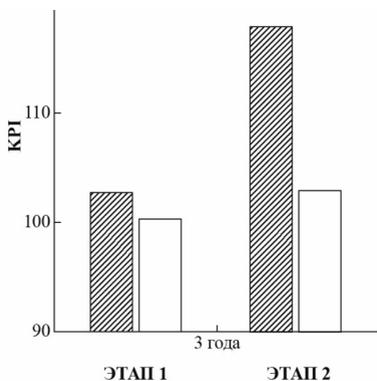


Рис. 23. Динамика среднего уровня достижения показателя «Удельный вес заключенных сделок в общем количестве запросов потребителей» в экспериментальной и контрольной группах (за 3 года)

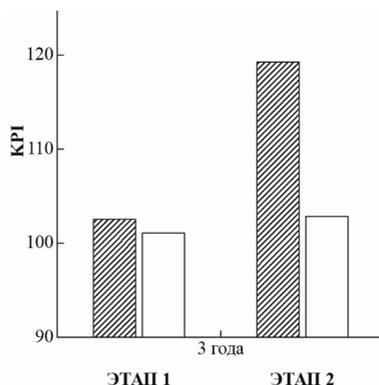


Рис. 24. Динамика среднего уровня достижения показателя «Индекс приверженности потребителей» в экспериментальной и контрольной группах (за 3 года)

значений по показателю «Уровень удовлетворенности персонала» (см. рисунок 25). Увеличение показателей «Среднее время согласо-

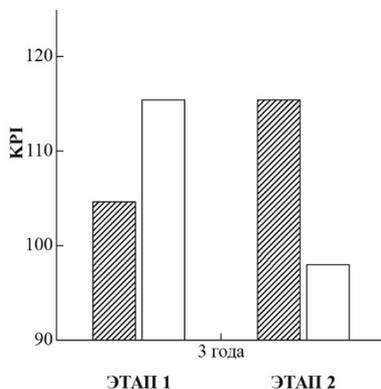


Рис. 25. Динамика среднего уровня достижения показателя «Уровень удовлетворенности персонала» в экспериментальной и контрольной группах (за 3 года)

вания документов» и «Среднее время обработки запроса клиента» (см. рисунки 26–27) свидетельствуют о том, что в организациях становятся более эффективными как взаимодействие с коллегами внутри одного подразделения, так и между различными отделами компании.

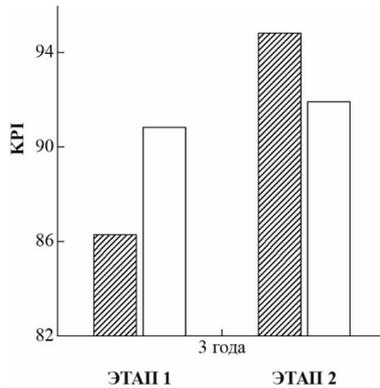


Рис. 26. Динамика среднего уровня достижения показателя «Среднее время согласования документов» в экспериментальной и контрольной группах (за 3 года)

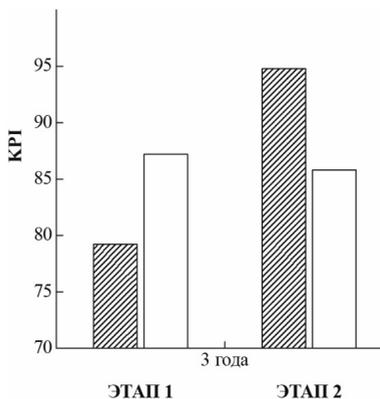


Рис. 27. Динамика среднего уровня достижения показателя «Среднее время обработки запроса клиента» в экспериментальной и контрольной группах (за 3 года)

Зафиксирован рост значений степени достижения показателя ЕВІТДА (см. рисунок 28) и других финансовых показателей, что указывает на высокую значимость применения программ развития ЭИ в организациях для повышения эффективности бизнеса в целом.

Таким образом, по итогам целенаправленного воздействия на участников исследования в формате тренинга по развитию ЭИ можно сделать следующий вывод: положительные изменения в приросте общего уровня ЭИ, а также отдельных шкал остаются на устой-

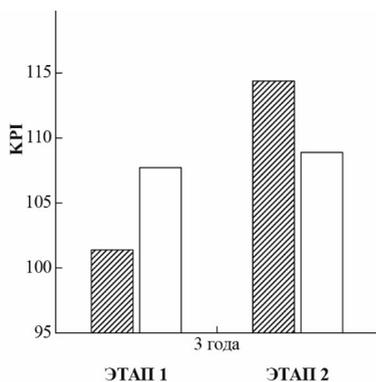


Рис. 28. Динамика среднего уровня достижения показателя EBITDA в экспериментальной и контрольной группах (за 3 года)

чивом уровне спустя 1,5 года после проведения программы обучения, а в некоторых случаях продолжают возрастать и дальше. Инвестиции в программы развития ЭИ руководителей повышают эффективность организаций, увеличивая их прибыль.

Глава 4

Методика «Тест эмоционального интеллекта» (ТЭИ): разработка, апробация, процедура проведения

По результатам адаптации и стандартизации методики MSCEIT на русскоязычной выборке был выявлен ряд проблем, влияющих на точность оценки ЭИ респондентов. Так, некоторые задания теста имели сниженные показатели надежности; процедура прямого и обратного переводов привела к смысловым искажениям (например, названий эмоций); текстовый и графический стимульный материал вызывал сложности в понимании у русскоязычных респондентов.

Для получения валидных результатов измерения ЭИ на русскоязычной выборке было принято решение разработать собственный тест измерения ЭИ, учитывающий проблемы адаптированной версии MSCEIT.

Теоретическими основаниями для русскоязычной методики ТЭИ послужили концепция ЭИ Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо (Mayer, Salovey, Caruso, 2000) и психоэволюционная теория эмоций Р. Плутчика (Plutchik, 1980).

Согласно Дж. Мэйеру, П. Сэловею и Д. Карузо, ЭИ – это способность обрабатывать информацию о своих эмоциональных состояниях и реакциях и об эмоциях других людей, а также использовать эмоции для повышения эффективности мышления и деятельности.

Согласно теории Роберта Плутчика, эмоции – это механизмы коммуникации и выживания. Коммуникация происходит за счет восьми базисных адаптивных реакций, являющихся прототипами восьми базисных эмоций – радости, печали, удивления, интереса, доверия, отвращения, злости, страха.

Фундаментальные положения психоэволюционной теории Р. Плутчика таковы:

- эмоции являются механизмами коммуникации и выживания, основанными на эволюционной адаптации; они сохраняются в функционально эквивалентных формах и проходят через все филогенетические уровни; коммуникация происходит за счет восьми базисных адаптивных реакций (эффектов), являющихся прототипами восьми базисных эмоций;
- эмоции имеют генетическую основу;
- эмоции являются гипотетическими построениями, основанными на очевидных явлениях различных классов;
- эмоции – это цепи событий со стабилизирующими обратными связями, которые поддерживают поведенческий гомеостаз: всё происходящее в окружающей среде подвергается когнитивной оценке, в результате которой возникают переживания (эмоции), сопровождаемые физиологическими изменениями, и в ответ организм осуществляет поведение, призванное оказать воздействие на стимул;
- эмоции соотносятся между собой по трем основным измерениям – интенсивности, сходству и полярности; отношения между эмоциями могут быть представлены в виде трехмерной (пространственной) структурной модели, где вертикальный вектор отражает интенсивность эмоций, горизонтальный – вектор сходства эмоций, а третья ось характеризует полярность противоположных эмоций (этот же постулат включает положение о том, что некоторые эмоции являются первичными, а другие – их производными или смешанными);
- эмоции соотносятся с определенными чертами характера или типологиями;
- структурная модель эмоций является основой построения теоретической модели психологических защит (Plutchik, 1980).

Таким образом, сочетание двух теорий позволило создать логичное теоретическое обоснование новой русскоязычной методики ТЭИ (Сергиенко, Ветрова, 2017).

Структура методики

Русскоязычная методика ТЭИ строилась по аналогии с MSCEIT, но с рядом обоснованных изменений. Так, в разделах, посвященных идентификации эмоций (по лицам изображенных людей и в абстрактных картинах), был разработан собственный стимульный материал. Для фото отбирались обычные люди, не являющиеся про-

фессиональными актерами. Далее для них создавались стимульные ситуации, индуцирующие одну из базовых эмоций по Р. Плутчику. Для измерения способности оценивать эмоции и их выраженность в художественных произведениях были отобраны картины живописцев конца XIX–начала XX века.

В заданиях, содержащих нарративы, были описаны ситуации, являющиеся актуальными для русскоязычной культуры. Все истории относятся к четырем базовым областям взаимодействия, связанного с эмоциями:

- 1) карьера и успешность в работе (взаимодействие с коллегами, раз-
ноуровневые взаимодействия, корпоративные мероприятия);
- 2) близкие отношения (семья, дети и друзья);
- 3) взаимодействие в социуме (умение наладить общение, войти
в социум, взаимодействие на улице);
- 4) разрешение конфликтов (с коллегами, в семье, в социуме).

Разработанная методика ТЭИ позволяет определить общий уровень развития ЭИ, а также уровень развития четырех его ветвей: идентификации эмоций, использования эмоций для решения задач, понимания эмоций и управления эмоциями. Помимо основных восьми разделов методики, направленных на измерение способностей по четырем ветвям ЭИ, в нее был включен еще один раздел, направленный на измерение способностей в области ЭИ сразу по двум ветвям: идентификация эмоций и понимание эмоций (см. рисунок 29).

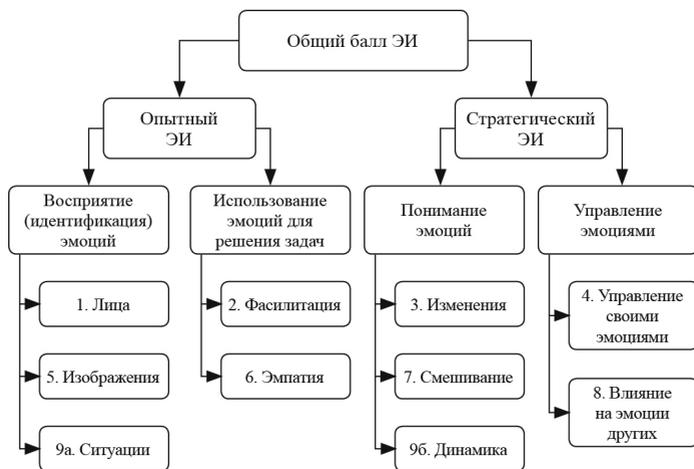


Рис. 29. Структура методики ТЭИ

Предполагалось, что это позволит оценить уровень взаимосвязи отдельных ветвей ЭИ и степень их взаимовлияния.

Ветвь 1 «Способность к восприятию, идентификации, оценке и выражению эмоций или же распознавание эмоций» состоит из раздела 1 «Лица», направленного на эмоциональное оценивание лиц, раздела 5 «Изображения», направленного на эмоциональное оценивание картинок, и раздела 9а «Ситуации», направленного на распознавание эмоций на лицах в динамике и с учетом дополнительных факторов.

Раздел 1 «Лица» содержит пять фотографий лиц, в которых участник тестирования оценивает степень выраженности и силы пяти эмоций (см. рисунок 30).



Оцените степень выраженности каждой из указанных ниже эмоций у человека на фото.
Пожалуйста, выберите ответ по каждой шкале.

	1	2	3	4	5
Радость	<input type="radio"/>				
Грусть	<input type="radio"/>				
Интерес	<input type="radio"/>				
Доверие	<input type="radio"/>				

Рис. 30. Пример задания из раздела 1 «Лица»

Раздел 5 «Изображения» содержит шесть картин художников конца XIX—начала XX века, в которых респондент должен распознать общее настроение, транслируемое окружающей средой, и оценить степень выраженности и интенсивности пяти эмоций (см. рисунок 31).



Насколько сильно выражены нижеприведенные эмоции в этой картине?
Пожалуйста, дайте ответ по каждой шкале.

1. Радость

				
<input type="radio"/>				

2. Доверие

				
<input type="radio"/>				

3. Интерес

				
<input type="radio"/>				

Рис. 31. Пример задания из раздела 5 «Изображения». В оригинале теста все картины даны в цвете

Раздел 9а «Ситуации» состоит из двух историй, описывающих некую ситуацию. Каждой истории соответствует пять фотографий, которые отражают последовательное развитие событий. Респонденту здесь предлагается определить эмоции героев с учетом более широкого контекста: телесных паттернов, информации из окружающей среды (рисунок 32).



Насколько сильно выражены нижеприведенные эмоции у Алены на этой фотографии? Пожалуйста, дайте ответ по каждой шкале.

	Не выражена			Выражена сильно	
	1	2	3	4	5
Нейтральная	<input type="radio"/>				
Интерес	<input type="radio"/>				
Удивление	<input type="radio"/>				
Грусть	<input type="radio"/>				

Рис. 32. Пример задания из раздела 9а «Ситуации»

Ветвь 2 «Способность использовать актуальное эмоциональное состояние для повышения эффективности мышления и продуктивности деятельности, или эмоциональная фасилитация мышления» состоит из раздела 2 «Фасилитация», направленного на измерение способности к определению эмоций, эффективных для содействия мышлению в конкретной деятельности, и раздела 6 «Эмпатия», позволяющего измерить способности человека описывать свои эмоциональные состояния и почувствовать эмоции другого.

Раздел 2 «Фасилитация» состоит из шести заданий, направленных на выявление степени понимания респондентом того, как эмоции повышают эффективность выполняемой деятельности, как соотносятся различные эмоции и различные виды деятельности. Респондент определяет степень полезности той или иной предложенной эмоции для каждой конкретной ситуации (см. рисунок 33).

В какой степени каждое из перечисленных ниже эмоциональных состояний способствует переговорам с лицом, от которого зависит выигрыш компании?

	Не способствует			Способствует	
	1	2	3	4	5
Спокойствие	<input type="radio"/>				
Уверенность	<input type="radio"/>				
Интерес	<input type="radio"/>				
Тревога	<input type="radio"/>				
Злость	<input type="radio"/>				

Рис. 33. Пример задания из раздела 2 «Фасилитация»

Раздел 6 «Эмпатия» включает пять заданий, позволяющих оценить способность респондента находить подходящие обозначения эмоционального состояния и соединять вербализованные эмоции и недифференцированные ощущения (см. рисунок 34).

С каким вкусом можно сравнить чувство ревности?

	Не похоже				Очень похоже
	1	2	3	4	5
Сладкий	<input type="radio"/>				
Соленый	<input type="radio"/>				
Пряный	<input type="radio"/>				
Горький	<input type="radio"/>				

Рис. 34. Пример задания из раздела 6 «Эмпатия»

Ветвь 3 «Способность к пониманию и анализу эмоциональной информации» состоит из трех разделов: раздела 3 «Изменения», который позволяет измерить способность респондента понимать особенности перехода эмоций друг в друга, механизмы, провоцирующие их изменения, а также специфику протекания эмоций с течением времени; раздела 7 «Смешивание», направленного на диагностику способности тестируемого различать эмоции, входящие в комплексные чувства, а также понимать взаимодействие эмоций между собой; и раздела 9б «Динамика», направленного на измерение способности оценивать динамику эмоциональных состояний с учетом внешних факторов и объективного хода событий.

В разделе 3 «Изменения» респонденту предлагается ознакомиться с десятью ситуациями, герои которых переживают различные эмоции и находятся в различных эмоциональных состояниях. Раздел 3 направлен на оценку способности понимать ситуативную обусловленность эмоций, которая предполагает когнитивное схватывание смысла самой ситуации и включение личного опыта переживания схожих состояний. Каждый вопрос предполагает выбор одного наиболее подходящего варианта ответа из пяти предложенных.

Пример задания:

Александр дома у своих родителей на званом обеде. За столом сидят гости: кого-то он знает, а с кем-то только что впервые встретился. Во время обеда его мать рассказывает достаточно курьезный случай из детства Александра, о котором он хотел бы забыть и никогда не вспоминать, особенно в присутствии посторонних. Александр испытывает:

- *гнев;*
- *интерес;*
- *растерянность;*
- *стыд;*
- *печаль.*

Раздел 7 «Смешивание» содержит набор из семи утверждений, направленных на определение степени понимания респондентом значения различных эмоций и эмоциональных состояний, его представлений о сложности сочетания эмоций в одном чувстве и степени осознания им амбивалентных чувств и комплексных эмоциональных состояний.

Пример задания:

Чувство любви объединяет следующий ряд эмоций:

- *радость, доверие, интерес, принятие;*
- *ожидание, безмятежность, восхищение;*
- *грусть, смущение, страх;*
- *злость, ожидание, растерянность;*
- *доверие, восхищение, восторг.*

Раздел 9б «Динамика» включает вопросы по двум историям раздела 9а «Ситуации», в которых разворачивается некая ситуация. Участнику тестирования предлагается ответить на вопросы, касающиеся последствий определенных действий героев ситуаций и динамики их эмоциональных проявлений, выбрав наиболее соответствующий ситуациям вариант (см. рисунок 35).



Рис. 35. Пример задания из раздела 9б «Динамика»

Ветвь 4 «Способность к сознательной регуляции эмоций для улучшения межличностных отношений и личностного роста» состоит из раздела 4 «Управление своими эмоциями», направленного на изучение способности респондента регулировать собственные эмоциональные состояния, и раздела 8 «Влияние на эмоции других», позволяющего измерить способность респондента регулировать эмоциональные состояния других людей. В заданиях этого раздела респондентам предлагается идентифицироваться с героем предложенной ситуации и оценить степень эффективности возможных вариантов дальнейших действий для достижения стоящей задачи.

Раздел 4 «Управление своими эмоциями» посвящен способности регулировать свои эмоции для эффективного достижения цели. В секции представлены четыре истории, каждая из которых обладает тремя вариантами возможного продолжения. Респондент оценивает каждый из них, как те или иные предложенные варианты действий поспособствуют появлению необходимого настроения или сохранению определенного настроения у героя истории (см. рисунок 36).

Наталья уже несколько месяцев работает над сложным проектом, из-за которого приходится подолгу задерживаться после работы. Хотя осталась последняя, самая важная часть проекта, Наталья чувствует себя расстроенной и подавленной. Оцените, в какой степени каждое из перечисленных действий может помочь Наталье изменить свое состояние, чтобы успешно завершить проект?

1. Наталья решила передохнуть и взять отгул.

Очень неэффективно	Достаточно неэффективно	Нейтрально	Достаточно эффективно	Очень эффективно
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Наталья попросила помощи у коллег и делегировала им часть своих задач.

Очень неэффективно	Достаточно неэффективно	Нейтрально	Достаточно эффективно	Очень эффективно
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Наталья выделила один вечер для встречи с друзьями, чтобы отвлечься и весело провести время.

Очень неэффективно	Достаточно неэффективно	Нейтрально	Достаточно эффективно	Очень эффективно
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Рис. 36. Пример задания из раздела 4 «Управление своими эмоциями»

Раздел 8 «Влияние на эмоции других» направлен на измерение способности респондента оказывать влияние на эмоции других людей. Раздел состоит из трех ситуаций, в каждой из которых содержится описание взаимоотношений и трех вариантов возможных продолжений этих взаимоотношений. Респондентом оценивается эффективность действий в каждом варианте продолжения по сохранению хороших отношений между участниками ситуаций (см. рисунок 37).

У Леры всегда были хорошие отношения со свекровью, они жили отдельно и редко встречались. После рождения сына семья Леры была вынуждена переехать в большой дом родителей мужа. На день рождения свекрови собралось много гостей, которые шумели и мешали Лере уложить сына спать. Лера вышла к гостям в ярости и резко высказалась по этому поводу. В ответ свекровь посоветовала Лере решать семейные проблемы в узком кругу, а не при гостях. Что Лере надо сделать, чтобы сохранить хорошие отношения со свекровью?

1. Лера стало очень стыдно перед свекровью и гостями. Она тут же извинилась.



2. Лера расстроилась, что свекровь не поддержала ее в заботах о ребенке, и решила обсудить все открыто на семейном совете.



3. Лера обиделась и решила воспользоваться этой ситуацией, чтобы меньше общаться со свекровью.

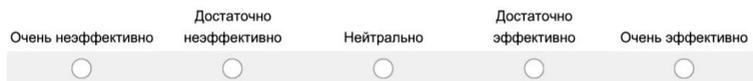


Рис. 37. Пример задания из раздела 4 «Влияние на эмоции других»

Обзор шкал и оценок

Кратко представим шкалы и оценки, используемые в методике.

Основные показатели в методике — общий балл ЭИ, баллы по двум областям (доменам) ЭИ, четырем ветвям ЭИ, и баллы, полученные по девяти разделам (в решении десяти типов задач). В таблице 14 представлены показатели ЭИ. Ядро обратной связи после прохождения методики составляют общий показатель ЭИ, показатели двух доменов ЭИ и особенно показатели ветвей ЭИ. Эти семь показателей ЭИ описаны ниже.

Показатель общего ЭИ отражает результаты измерения ЭИ. Следующие два показателя представляют обширные области навыков

Таблица 14

Обзор показателей ЭИ, измеряемых методикой ТЭИ

Тип показателя	Иерархия специальных показателей			
Баллы по доменам	Опытный ЭИ		Стратегический ЭИ	
Баллы по ветвям	Распознавание (идентификация) эмоций	Использование эмоций для решения задач	Понимание эмоций	Управление эмоциями
Баллы по секциям	Лица Изображения Ситуации	Фасилитация Эмпатия	Смешивание Изменения Динамика	Управление своими эмоциями Влияние на эмоции других

ЭИ. Коэффициент опытного ЭИ показывает выраженность способности воспринимать эмоциональный опыт, распознавать его, сравнивать с другими чувствами и ощущениями и понимать, как этот опыт взаимодействует с процессами мышления. Коэффициент стратегического ЭИ указывает на степень того, насколько респондент может понять значения эмоций и их смысл в ситуации и в какой мере он способен управлять своими и чужими эмоциями. Остальные четыре коэффициента ЭИ относятся к модели четырех ветвей ЭИ:

- распознавание (идентификация) эмоций (ветвь 1) – показатель способности респондента идентифицировать эмоции;
- использование эмоций для решения задач (ветвь 2) – показатель способности использовать эмоции для улучшения интеллектуальных и творческих процессов;
- понимание эмоций (ветвь 3) – знания об эмоциях (знание, что такое радость, грусть, печаль и т. п.);
- управление эмоциями (ветвь 4) – показатель способности к эмоциональной регуляции.

Показатели по девяти задачам дают информацию об особенностях решения разных типов задач. В некоторых случаях детализированные на уровне конкретной задачи результаты могут предоставить ценную информацию об определенных аспектах деятельности человека. Баллы, полученные по отдельным секциям, следует интерпретировать очень аккуратно, так как они являются менее надежными показателями ЭИ и подвержены колебаниям.

Методика дает 17 основных результатов: общий результат ЭИ (суммарный индекс ЭИ респондента), два результата по доменам, четыре результата по ветвям и десять результатов по разделам. Все эти типы описаны ниже.

Результаты по доменам таковы:

- *результат по опытному ЭИ* показывает индекс способности респондента воспринимать эмоциональную информацию, связывать ее с другими ощущениями, такими как цвет и вкус, и использовать ее для активизации процессов мышления;
- *результат по стратегическому ЭИ* показывает индекс способности респондента понимать эмоциональную информацию и использовать ее стратегически — для планирования и саморегуляции.

Результаты по ветвям свидетельствуют о следующем:

- *результат по распознаванию (идентификации) эмоций* показывает, в какой мере респондент способен идентифицировать эмоцию у себя и у других;
- *результат по использованию эмоций для решения задач* показывает, в какой мере респондент может использовать свои эмоции для улучшения качества процессов мышления;
- *результат по пониманию эмоций* показывает, как хорошо респондент понимает все сложности эмоциональных значений, эмоциональных переходов и эмоциональных ситуаций;
- *результат по управлению эмоциями* показывает, насколько респондент в состоянии регулировать эмоции в собственной жизни и в жизни других людей.

Десять *результатов по разделам* соответствуют девяти секциям методики (девятый раздел замеряет способности по двум ветвям). Они разработаны, чтобы предоставлять дополнительную тестовую информацию в определенных случаях, где это было бы значимо. В каждую ветвь входят результаты по двум или трем разделам. Учитывая, что результаты по разделам менее надежны, чем общие результаты, результаты по доменам или результаты по ветвям, их нужно интерпретировать с большой осторожностью. Паттерн результатов по разделам может дать основания для некоторых гипотез относительно эмоциональных навыков респондента, но такие гипотезы следует тщательно взвешивать и оценивать в свете дополнительных данных.

Как и во всех других случаях, выраженный в баллах результат тестирования есть результат приблизительный. Если бы респондент

прошел тест снова, то он мог бы набрать немного другое количество баллов. И респондент, и специалист, проводящий тест, должны помнить об этом при интерпретации результатов.

Интерпретация результатов

ТЭИ оценивает ЭИ респондента, используя общий результат, результаты по доменам, результаты по ветвям и результаты по разделам. В нижеследующих параграфах объясняется, как эти выраженные в баллах результаты входят составными частями в измерение ЭИ и как их следует анализировать.

Последовательность интерпретации результатов тестирования следующая:

- 1) ознакомьтесь с общим числом баллов ЭИ клиента;
- 2) рассмотрите различия между опытным и стратегическим доменами ЭИ;
- 3) ознакомьтесь с результатами по четырем ветвям;
- 4) рассмотрите различия между результатами по ветвям;
- 5) ознакомьтесь с результатами по разделам.

Общие вопросы

Результаты теста, выраженные в баллах, вычисляются как эмпирические процентиля, затем помещаются на нормальную кривую со средним результатом 100 и стандартным отклонением 15. Если респондент получает результат 100 баллов, то он находится в среднем диапазоне ЭИ. Респондент, получивший 115 баллов, находится примерно на одно стандартное отклонение выше среднего, или в 84-м процентиле. Если респондент набрал общий результат ТЭИ в 85 баллов, он находится на одно стандартное отклонение ниже среднего, или в 16-м процентиле. В таблице 15 даны принципы определения диапазонов результатов тестирования, выраженных в баллах.

Результаты по доменам, ветвям и разделам оцениваются точно так же. Как и все прочие тесты, ТЭИ сравнивает индивида с нормативной выборкой, а не с населением в целом.

Общий балл ЭИ

ЭИ, оцениваемый с помощью теста, включает в себя четыре компонента (ветви), описывающие способность респондента выполнять следующие задачи:

Таблица 15

Ориентировочные показатели для интерпретации результатов

Количество баллов	Качественная оценка
≤69	Низкий уровень ЭИ – «Необходимо развитие»
70–89	Низкий уровень ЭИ – «Рекомендуется развитие»
90–109	Средний уровень ЭИ – «Компетентность»: · 90–95 – область низких значений уровня; · 96–99 – область умеренных значений; · 100–109 – область высоких значений.
110–129	Высокий уровень ЭИ – «Профессионал»
130+	Высокий уровень ЭИ – «Эксперт»

- воспринимать эмоции;
- обращаться к эмоциям, порождать и использовать эмоции в целях усиления мышления;
- понимать эмоции;
- регулировать эмоции, чтобы способствовать эмоциональному и интеллектуальному росту.

Как и любой другой глобальный результат, общий балл ЭИ – удобное обобщающее выражение результатов, достигнутых респондентами в этом тесте. Общий балл ЭИ сравнивает показатели результатов, достигнутых неким индивидом, с показателями в нормативной выборке. Выраженный в баллах результат – хорошая отправная точка для анализа уровня ЭИ респондента.

Результаты по доменам

Если методику можно описать, используя единственный общий балл ЭИ, то результаты по доменам позволяют эксперту получить сведения о возможных различиях между способностью клиента чувствовать и использовать эмоции и его способностью понимать эмоции и управлять ими. Результаты по доменам измеряют способность респондента приобретать эмоциональную информацию и распоряжаться ею.

Существуют два показателя по доменам: *опытный ЭИ* и *стратегический ЭИ*. Первый оценивает способность респондента воспринимать эмоциональную информацию, отвечать на нее и распоряжаться ею, не обязательно при этом понимая ее. Он показывает, насколько точно респондент может «прочитать» и выразить эмоцию и как хо-

рошо он может сравнить эту эмоциональную информацию с другими видами сенсорной информации (например, цветами или звуками). Он может также показать, как респондент функционирует под влиянием различных эмоций. Стратегический ЭИ показывает, насколько хорошо респондент может понимать эмоции и управлять ими, не обязательно при этом хорошо воспринимая чувства или полностью испытывая их. Он демонстрирует, насколько точно респондент понимает то, что означают эмоции (например, что печаль, как правило, говорит об утрате), и как можно управлять эмоциями в себе и других.

Результаты по ветвям

Результат по ветвям позволяет получить информацию о конкретных эмоциональных способностях респондента. Тест дает результаты по четырем ветвям: *распознавание (идентификация) эмоций, использование эмоций для решения задач, понимание эмоций и управление эмоциями.*

Идентификация эмоций – это способность распознавать чувства, которые испытывает сам человек и окружающие его люди. Эта первая ветвь модели ЭИ Мэйера–Сэловея–Карузо включает в себя способность воспринимать и выражать чувства. Эмоциональное восприятие включает в себя внимательное отношение к эмоциональным характеристикам выражения лица, к тону голоса и к настроениям в художественных произведениях, а также верную их расшифровку.

Верное понимание эмоций начинается с проявления внимания к эмоциональным выражениям. Например, если человеку некомфортно, когда другие выражают отрицательные эмоции, и он отворачивается всякий раз, когда ощущает чей-либо дискомфорт, возможно, что он неверно воспринимает эмоциональное состояние других. Тест измеряет понимание эмоций, наблюдаемых человеком у других людей и на изображениях. Исследования показывают, что способность верно воспринимать собственные эмоции связана со способностью оценивать их у других (Zuckerman, Lipets, Koivumaki, Rosenthal, 1975; Zuckerman, DeFrank, Rosenthal, 1976). Поэтому задачи теста из заданий «Лица», «Изображения» и «Ситуации», как можно предполагать, помогают выявить и способности индивида верно воспринимать свои собственные эмоции.

Результат по ветви *использования эмоций для решения задач* показывает, насколько мышление и другая когнитивная активность респондента сопровождается эмоциями. Умение использовать собственные

эмоции может, например, помочь человеку решать проблемы творчески. Ветвь описывает то, как эмоции воздействуют на когнитивную систему и как они могут быть использованы для более эффективного решения задач, рассуждения, принятия решений и творчества. Конечно, эмоции могут и нарушать процесс познания — например, когда человек испытывает чрезмерную тревогу или страх, — но эмоции могут также выстраивать приоритеты в когнитивной системе с тем, чтобы заставить ее обратить внимание на то, что важно (Easterbrook, 1959; Mandler, 1975; Simon, 1982), и даже заставить ее сосредоточиться на том, что ей лучше всего удастся в данном настроении (см., например: Palfai, Salovey, 1993–1994; Melton, 1995; Schwarz, 1990). Эмоции изменяют также мышление людей, создавая положительные мысли, когда человек счастлив, и отрицательные мысли, когда человек грустит (см., напр.: Forgas, 1995; Mayer et al., 1992; Salovey, Birnbaum, 1989; Singer, Salovey, 1988). Эти перемены на самом деле могут помочь людям взглянуть на мир с разных точек зрения и тем самым способствовать креативному мышлению (Mayer, 1986; Mayer, Hanson, 1995). Изменения настроения также могут способствовать развитию креативности (Goodwin, Jamison, 1990).

Ветвь *понимания эмоций* включает способность маркировать эмоции, т. е. видеть, что существуют разные эмоции и их последовательности. Эмоции образуют богатый набор сложно взаимосвязанных символов, и многие люди обсуждают существование эмоционального языка. Понимание того, по каким причинам возникают те или иные эмоции, является важнейшей составляющей ЭИ. Например, раздражение и недовольство могут привести к ярости, если причина раздражения сохраняется и ее действие усиливается. Знание того, как эмоции сочетаются друг с другом и изменяются с течением времени, имеет большое значение в деловых отношениях с другими людьми и в развитии самопонимания.

Четвертая ветвь модели — *сознательное управление эмоциями*. Если человек управляет эмоциями, это значит, что в подходящие моменты он ощущает то или иное чувство вместо того, чтобы подавлять его, а затем использует это чувство, чтобы принять лучшее решение. Кроме того, это означает, что человек работает со своими чувствами разумным образом, вместо того чтобы действовать бездумно под их влиянием. Например, реакция, продиктованная гневом, может быть эффективной в краткосрочной перспективе, однако канализация гнева и направление его может быть более адаптивным в перспективе более длительной. Важно знать, что способность успешно управлять эмоциями часто обеспечивает понимание, при-

нятие и использование эмоций в решении проблем. Когда некоторые люди говорят об эмоциональном регулировании, они иногда понимают его как подавление эмоций или их рационализацию. На самом же деле управление эмоциями подразумевает участие эмоций в процессе мышления и допущение эмоций в этот процесс в качестве составляющих. При оптимальном уровне эмоционального регулирования эмоция, скорее всего, не будет ни минимизироваться, ни полностью устраняться.

Результаты по разделам

В ходе выполнения теста респонденты решают ряд задач (например, задачи «Эмпатия», «Изменения», «Смешивание» и «Управление своими эмоциями») и их результаты фиксируются по отдельности. Результаты по разделам следует использовать с осторожностью, поскольку надежность некоторых из них ниже, чем у других показателей методики. Однако эти результаты способны привести к определенным гипотезам о способностях клиента и его поведении, которые можно затем проверить в ходе анализа с привлечением других данных теста, информации из интервью и т. д. Кроме того, сниженные результаты, показанные клиентом по отдельным разделам, могут служить основой для выработки предложений, касающихся развития его ЭИ, а из результатов, значительно превышающих средний уровень, можно получить информацию о навыках или неиспользуемых способностях. Тем не менее, обратную связь, даваемую участникам тестирования, лучше ограничивать результатами по ветвям, доменам и общим результатом, за исключением случаев экстремальных показателей или чрезвычайно большого разброса результатов по разделам.

К ветви «*Распознавание (идентификация) эмоций*» относятся разделы 1, 5 и 9а. В разделе 1 «*Лица*» респондентов просят определить эмоциональное состояние человека, основываясь на выражении его лица. Причем иногда быстрое «прочитывание» лица приводит к более высокому количеству баллов, чем более медленный, более тщательный анализ выражения. Восприятие эмоций включает в себя также определение таких эмоций, которые выражаются в музыке, произведениях изобразительного искусства и в окружающей респондента среде. Этот аспект восприятия эмоций измеряется в разделе 5 «*Изображения*» с помощью задач, в которых он указывает, в какой степени те или иные изображения соответствуют различным эмоциям. Наконец, раздел 9а «*Ситуации*» позволяет анализировать восприя-

тие клиентом эмоций на лицах в динамике и с учетом дополнительных факторов. Иногда дополнительная информация в виде окружающих предметов, людей, особенностей позы позволяет более точно распознать эмоцию, а в некоторых ситуациях, наоборот, затрудняет точное определение эмоции.

К ветви *«Использование эмоций в решении проблем»* относятся разделы 2 и 6. Различные настроения способствуют разным видам когнитивной активности. *Раздел 2 «Фасилитация»* измеряет, насколько респонденту известно, как настроения взаимодействуют и поддерживают мыслительный процесс и рассуждение. В *разделе 6 «Эмпатия»* используются задачи, в которых респондента просят сравнить различные эмоции с различными ощущениями, такими как свет, цвет и температура. Чтобы получить большое число баллов по этой секции, респонденту необходимо вызвать у себя определенную эмоцию, чтобы затем сравнить и сопоставить ее с ощущениями других сенсорных модальностей.

К ветви *«Понимание и анализ эмоций»* относятся разделы 3, 7 и 9б. Результат по *разделу 3 «Изменения»* показывает, насколько тестируемый знает эмоциональные «цепочки», как происходит переход от одной эмоции к другой (например, как злость может перейти в ярость). *Раздел 7 «Смешивание»* оценивает способность респондента разделять комбинации эмоций на их составляющие и наоборот — соединять простые эмоции в сложные чувства. *Раздел 9б «Динамика»* дает представление о способности тестируемого оценивать динамику эмоциональных состояний с учетом внешних факторов и объективного хода событий.

Наконец, к ветви *«Управление эмоциями»* относятся разделы 4 и 8. *Раздел 4 «Управление своими эмоциями»* измеряет способность респондента включать свои эмоции в процесс выработки решения: его просят оценить эффективность различных действий как способов достижения определенного результата в ситуациях, где человек должен регулировать свои эмоции. *Раздел 8 «Влияние на эмоции других»* измеряет способность респондента включать эмоции в процесс принятия решений в ситуациях относительно других людей. Участника тестирования просят оценить, насколько эффективны были бы те или иные действия для достижения результата, касающегося других лиц.

В раздел 1 входят вопросы 7.1–11.4 (вопросы нумеруются с самых первых, посвященных статистической информации о респонденте).

В раздел 2 входят вопросы 12.1–17.5.

- В раздел 3 входят вопросы 18–27.
В раздел 4 входят вопросы 28–39.
В раздел 5 входят вопросы 40–57.
В раздел 6 входят вопросы 58.1–62.4.
В раздел 7 входят вопросы 63–69.
В раздел 8 входят вопросы 70–78.
В раздел 9а входят вопросы 79.1–80.4, 82.1–82.4, 84.1–84.4, 86.1–86.4, 88.1–91.4, 93.1–94.4, 96.1–97.4.
В раздел 9б входят вопросы 81, 83, 85, 87, 92, 95, 98.

Стандартизация методики

Стандартизация методики является одним из этапов разработки инструмента, планируемого к использованию не только в исследовательских, но и в психодиагностических целях. Психодиагностическая методика считается стандартизированной в том случае, когда показатели, полученные одним респондентом, возможно сравнить с показателями генеральной совокупности или специфичных групп. Для возможности сопоставления показателей, полученных на основе распределений данных разной формы, прибегают к нелинейному преобразованию, или к нормализованным стандартным показателям. Для получения нормативных или стандартных показателей необходимо набрать репрезентативную выборку стандартизации достаточной размерности (Бурлачук, 2006). На собранной выборке происходит установление нормативных показателей, дается ее описание исходя из возрастных, гендерных, социоэкономических характеристик, а также представляется описательная статистика показателей методики, ее внутренняя согласованность, факторная, структурная, теоретическая валидность, ретестовая надежность. Для стандартизации русскоязычной методики ТЭИ были выполнены все вышеуказанные требования.

Описание выборки стандартизации

Нормативные данные для методики ТЭИ собраны на базе крупных российских корпораций. В исследовании приняли участие 1007 человек в возрасте от 20 до 72 лет (487 мужчин и 520 женщин, средний возраст 35,9 лет). Сводные данные по полу и возрасту респондентов представлены в таблице 16. Регион проживания и уровень достигнутого образования при опросе не фиксировался. Все респонденты заполнили online-версию теста.

Таблица 16

Распределение нормативной выборки методики ТЭИ по возрасту и полу (N=1005)

Всего	Мужчины (n)	Мужчины (% от всей выборки)	Женщины (n)	Женщины (% от всей выборки)	Возраст
257	91	9	166	16,5	20–29
419	228	22,7	191	19,0	30–39
270	142	14,1	128	12,7	40–49
61	26	2,6	35	3,5	50+
1005	486	48,4	519	51,6	средний возраст 35,9

Описательная статистика показателей

В таблице 17 представлены данные о средних значениях, стандартном отклонении, стандартных ошибках среднего и асимметрии среднего балла по всем показателям методики, а также результаты проверки распределения баллов на нормальность по критерию Шапиро–Уилкса. Проверка на нормальность показала значимое отклонение от нормального распределения по всем шкалам, что вызвано левосторонней асимметрией (см., например, распределение общего балла по эмоциональному интеллекту на рисунке 38). Вследствие этого при работе с полученными данными мы вынуждены пользоваться непараметрическими методами статистической обработки.

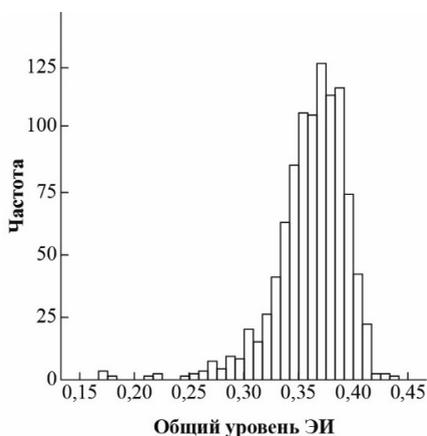


Рис. 38. Распределение общего балла по эмоциональному интеллекту

Таблица 17
Описательная статистика методики ТЭИ

Шкальная группа	Шкала	Среднее	Стандартное отклонение	95% доверительный интервал среднего	Асимметрия	Значимость теста на нормальность*
Общая	Общий ЭИ	0,36	0,032	[0,360; 0,364]	-1,572	<0,001
Домены	А. Опытный	0,35	0,036	[0,353; 0,357]	-1,313	<0,001
	В. Стратегический	0,38	0,04	[0,381; 0,386]	-1,18	<0,001
	1. Распознавание (идентификация) эмоций	0,32	0,031	[0,318; 0,322]	-0,937	<0,001
Ветви ЭИ	2. Использование эмоций для решения задач	0,42	0,062	[0,414; 0,422]	-1,237	<0,001
	3. Понимание эмоций	0,4	0,05	[0,395; 0,401]	-0,666	<0,001
	4. Управление эмоциями	0,37	0,049	[0,364; 0,37]	-1,17	<0,001
	1. Лица	0,35	0,058	[0,349; 0,356]	-0,611	<0,001
Ветвь 1 Распознавание (идентификация) эмоций	5. Изображения	0,31	0,052	[0,303; 0,31]	-0,806	<0,001
	9а. Ситуации	0,31	0,03	[0,31; 0,313]	-1,068	<0,001

Шкальная группа	Шкала	Среднее	Стандартное отклонение	95% доверительный интервал среднего	Асимметрия	Значимость теста на нормальность*
Ветвь 2 Использование эмоций для решения задач	2. Фасилитация	0,45	0,073	[0,442; 0,451]	-1,201	<0,001
	6. Эмпатия	0,38	0,071	[0,371; 0,38]	-0,79	<0,001
	3. Изменения	0,43	0,086	[0,424; 0,434]	-0,453	<0,001
Ветвь 3 Понимание эмоций	7. Смешивание	0,39	0,062	[0,382; 0,389]	-0,815	<0,001
	9б. Динамика	0,37	0,089	[0,361; 0,373]	-0,305	<0,001
Ветвь 4 Управление эмоциями	4. Управление своими эмоциями	0,35	0,051	[0,345; 0,351]	-0,688	<0,001
	8. Влияние на эмоции других	0,39	0,068	[0,389; 0,397]	-1,26	<0,001

Примечание. * — проверка на нормальность проводилась с помощью критерия Шапиро—Уилкса.

Надежность методики

На первом этапе психометрической проверки исследовалась внутренняя согласованность шкал теста. Особенность методики ТЭИ состоит в гетерогенности ее пунктов: задачи теста и варианты ответа на них различны в зависимости от структурной части методики. В таких случаях статистический показатель коэффициент надежности по внутренней согласованности α Кронбаха не может быть применен (Nunnally, 1978), следовательно, разработчики теста применяют допустимый коэффициент split-half (Salovey, Brackett, Mayer, 2004, p. 186–188).

Результаты оценки надежности по всем первичным и суммарным шкалам теста с помощью коэффициента α Кронбаха приведено в таблице 18. Как видно из таблицы, достаточно высокие показатели надежности получены для разделов и ветвей опытного домена, а также для общего уровня ЭИ. Однако, по стратегическому домену и относящимся к нему ветвям и разделам получены достаточно низкие показатели надежности. Тем не менее, снижение надежности по разделам, ветвям и домену не влияет на надежность общего показателя уровня ЭИ.

Более детальное исследование коэффициентов надежности с использованием показателя alpha-if-deleted в пакете Statistica 6.0 позволяет выявить пункты теста, удаление которых приведет к повышению коэффициентов надежности. Самые «слабые» с этой точки зрения пункты методики также приведены в таблице 18. Однако польза от исключения данных пунктов не превышает ущерба от разрыва логики предъявления вопросов в методике. Вследствие этого принято решение данные пункты оставить. Примечательно, что у русскоязычной версии прототипа методики – MSCEIT – также показатели надежности заметно ниже по ветви, отвечающей за понимание и анализ эмоций, что не мешает данной методике быть в целом адекватным и надежным инструментарием для измерения уровня ЭИ. Вероятно, это связано с культурными особенностями и обращает внимание на специфику использования западных моделей психологических конструкторов в российских реалиях.

Коэффициенты надежности суммарных шкал (в этом случае использовались показатели split-half) по ветвям «Распознавание (идентификация) эмоций» и «Использование эмоций в решении проблем», а также опытного домена и общего уровня ЭИ являются вполне приемлемыми. Еще близки к приемлемым результаты надежности ветви «Сознательное управление эмоциями» и стратеги-

Таблица 18
Надежность шкал методики

Шкалы	α Кронбаха	Самые «слабые» пункты / Надежность по методу расщепления (split-half reliability) (для ветвей и доменов)
1. Лица	0,625	1.3–2, 1.1–1
2. Фасилитация	0,768	2.3–4, 2.6–2, 2.6–3
3. Изменения	0,395	3.3–1, 3.10–1
4. Управление эмоциями	0,318	4.2–3
5. Изображения	0,670	5.2–3
6. Эмпатия	0,665	–
7. Смешивание	0,169	7.5–1, 7.1–1, 7.6–1
8. Влияние на эмоции других	0,427	8.2–1, 8.1–3
9а. Ситуации	0,654	–
9б. Динамика	0,359	9.14
Ветвь 1 «Распознавание (идентификация) эмоций»	0,784	0,601
Ветвь 2 «Использование эмоций для решения зада»	0,809	0,660
Ветвь 3 «Понимание эмоций»	0,398	0,153
Ветвь 4 «Управление эмоциями»	0,547	0,545
Опытный домен	0,860	0,616
Стратегический домен	0,582	0,471
Надежность всего теста	0,862	0,728

Примечание. Жирным шрифтом выделены показатели с уровнем согласованности выше средней.

ческого домена. Следовательно, для индивидуальной диагностики ЭИ респондентов с достоверностью могут использоваться именно эти шесть показателей. Аналогичный вывод делают и американские исследователи (Salovey, Brackett, Mayer, 2004) относительно прототипной методики MSCEIT, говоря о том, что с достоверностью следует использовать не первичные шкалы теста, а именно суммарные.

В целом результаты данного этапа психометрической проверки свидетельствуют о том, что надежность методики является удо-

влетворительной, по крайней мере, в отношении общего уровня ЭИ, суммарных баллов по доменам эмоциональных способностей и двух из четырех ветвей. Именно эти показатели могут надежно использоваться для индивидуальной диагностики респондентов. С большей осторожностью можно оперировать показателями отдельных секций методики и необходимо учитывать сниженную надежность показателя, отвечающего за понимание и анализ эмоций и управление эмоциями.

Для сопоставления рассмотрим аналогичные показатели надежности методики MSCEIT, полученные на американской и русскоязычной выборках (см. таблицу 19).

Как видно из этой таблицы, значения общей надежности русскоязычной версии методики MSCEIT соответствуют значениям методики-прототипа. Несколько сниженные значения надежности имеет ветвь «Понимание эмоций» (Сергиенко, Ветрова, 2017).

Связи между шкалами

Корреляции между разделами методики ТЭИ приведены в таблице 20.

Так как расчеты проводились на большой выборке, оценка значимости оказывается неинформативной: при таком количестве респондентов значимы даже совсем небольшие корреляции (меньше 0,1), поэтому в данном случае более оправдано ориентироваться на абсолютные значения коэффициента корреляции. Из таблицы видно, что наибольшие корреляции наблюдаются между шкалами, входящими в ветвь 1 «Распознавание (идентификация) эмоций». Также достаточно заметно коррелируют разделы 2 и 9а из ветви 2, однако эти два раздела также коррелируют и с разделами, входящими в ветвь 1. Заметно слабее корреляции в ветви 3: есть слабая, но значимая корреляция между разделами 3 и 7, однако раздел 9б не коррелирует с этими разделами. Наконец, разделы 8 и 4, входящие в ветвь 4, коррелируют между собой достаточно заметно.

Корреляции между отдельными шкалами и ветвями, доменами и общим уровнем ЭИ приведены в таблице 21.

Так же, как и в предыдущем случае, за счет большой выборки все корреляции значимы, поэтому более информативными оказываются сами значения коэффициентов. Естественны и ожидаемы высокие корреляции шкал с ветвями и доменами, в которые они входят, а также с общим показателем ЭИ (это, по сути, корреляция слагаемого с суммой). Видно, что шкалы коррелируют достаточно слабо с ветвями и доменами, в которые они входят, и это может свидетельст-

Таблица 19
Надежность шкал методики MSCEIT
(русская и американская выборки)

Шкалы, ветви и домены	Российская выборка (N=3827)		Американская выборка (N=5000)
	α Кронбаха	Самые «слабые» пункты	α Кронбаха / Надежность по методу расщепления (split-half reliability) (для ветвей и доменов)
А. Лица	0,92	A1-1, A1-2	0,80
В. Улучшение	0,89	B1-с, B2-б, B3-с, B4-б, B5-б	0,64
С. Изменения	0,39	C2, C5, C11, C14	0,70
Д. Сознательное управление эмоциями	0,95	D1-2, D2-2, D3-4	0,69
Е. Изображения	0,96	E4-3, E5-4	0,88
Ф. Ощущения	0,94	F2-а	0,65
Г. Смешивания	0,06	G5, G9, G10	0,66
Н. Эмоциональные отношения	0,91	H1-1, H3-3	0,67
Ветвь 1 «Распознавание (идентификация) эмоций»	0,94	0,96	0,91
Ветвь 2 «Использование эмоций в решении проблем»	0,89	0,96	0,79
Ветвь 3 «Понимание и анализ эмоций»	0,42	0,34	0,80
Ветвь 4 «Сознательное управление эмоциями»	0,96	0,99	0,83
Опытный домен	0,95	0,97	0,90
Стратегический домен	0,90	0,94	0,88
Надежность всего теста	0,93	0,96	0,93

Примечание. Жирным шрифтом выделены показатели с уровнем согласованности выше средней.

воваться о том, что отдельные ветви и домены достаточно независимы друг от друга.

При этом, если обсуждать корреляции отдельных разделов с ветвями, в которые они не входят, то можно отметить следующее:

Таблица 20

Внутренние связи первичных шкал методики (N=1006)

Ветвь	Шкала	1	5	9а	2	6	3	7	9б	4
В1	1. Лица									
	5. Изображения	0,317								
	9а. Ситуации	0,419	0,243							
В2	2. Фасилитация	0,250	0,183	0,276						
	6. Эмпатия	0,344	0,165	0,325	0,387					
В3	3. Изменения	0,101	0,096	0,180	0,119	<i>0,072</i>				
	7. Смешивание	<i>0,067</i>	<i>0,061</i>	0,119	0,125	0,094	0,133			
	9б. Динамика	0,157	0,156	0,161	0,140	0,101	0,020	0,007		
В4	4. Управление своими эмоциями	<i>0,079</i>	0,157	0,222	0,084	0,036	0,136	0,120	0,124	
	8. Влияние на эмоции других	0,106	0,150	0,205	0,144	0,091	0,185	0,138	0,050	0,337

Примечание. Использовался коэффициент корреляции Пирсона; жирным выделены корреляции, значимые на уровне $p < 0,01$; курсивом выделены корреляции, значимые на уровне $p < 0,05$.

- с ветвью 1 «Распознавание (идентификация) эмоций» заметно коррелируют разделы 2 «Фасилитация» и 6 «Эмпатия», относящиеся к ветви 2 «Использование эмоций для решения задач»;
- с ветвью 2, в свою очередь, средне коррелируют показатели по разделам 1 «Лица», 5 «Изображения» и 9а «Ситуации» из ветви 1;
- с ветвью 3 «Понимание эмоций» нет повышенных корреляций, помимо корреляций тех разделов, которые относятся к ней;
- с ветвью 4 «Управление эмоциями» наиболее заметно коррелирует раздел 9а «Ситуации», относящийся к ветви 1.

Таким образом, можно убедиться, что в рамках опытного домена разделы коррелируют не только с теми ветвями, в которые они входят, но и с другой ветвью из этого домена, а в стратегическом домене такого не наблюдается.

На уровне доменов можно сказать, что разделы из стратегического домена слабо коррелируют с опытным доменом, а среди раз-

Таблица 21
 Внутренние связи первичных шкал методики с ветвями,
 доменами и общим уровнем ЭИ (N=1006)

Шкала	1	5	9а	2	6	3	7	9б	4	8
Ветвь 1 «Распознавание (идентификация) эмоций»	0,772	0,632	0,832	0,386	0,429	0,187	0,147	0,236	0,258	0,261
Ветвь 2 «Использование эмоций для решения задач»	0,382	0,237	0,413	0,911	0,773	0,167	0,180	0,179	0,142	0,216
Ветвь 3 «Понимание эмоций»	0,186	0,214	0,282	0,258	0,201	0,768	0,485	0,545	0,240	0,268
Ветвь 4 «Управление эмоциями»	0,145	0,209	0,325	0,203	0,154	0,239	0,215	0,113	0,836	0,831
Опытный домен	0,662	0,495	0,713	0,771	0,711	0,205	0,191	0,240	0,229	0,277
Стратегический домен	0,206	0,262	0,372	0,288	0,222	0,650	0,447	0,429	0,634	0,649
Общий уровень ЭИ	0,618	0,495	0,712	0,735	0,664	0,369	0,296	0,331	0,384	0,429

Примечание. Использовался коэффициент корреляции Пирсона; все корреляции значимы на уровне $p < 0,01$; названия шкал см. в таблице 20.

делов из опытного домена можно отметить раздел 9а «Ситуации», который на среднем уровне коррелирует с показателями стратегического домена.

Анализ корреляций между ветвями ЭИ (см. таблицу 22) показывает, что относительно высокая корреляция наблюдается между ветвями 1 и 2, входящими в опытный домен. При этом ветви 3 и 4, относящиеся к стратегическому домену, коррелируют слабее. Более того, обе эти ветви также или немного сильнее коррелируют с ветвью 1.

Корреляция доменов между собой оказывается средней.

Таблица 22

Внутренние связи ветвей, доменов и общего уровня ЭИ методики (N=1007)

Шкала	В1	В2	В3	В4	Д1	Д2
Ветвь 1 «Распознавание (идентификация) эмоций»	–					
Ветвь 2 «Использование эмоций в решении проблем»	0,470	–				
Ветвь 3 «Понимание и анализ эмоций»	0,307	0,275	–			
Ветвь 4 «Сознательное управление эмоциями»	0,311	0,214	0,305	–		
Опытный домен	0,841	0,873	0,338	0,304	–	
Стратегический домен	0,382	0,305	0,843	0,770	0,398	–
Общий уровень ЭИ	0,822	0,826	0,539	0,488	0,961	0,637

Примечание. Все корреляции значимы на уровне $p < 0,001$; жирным выделены корреляции, значимые на уровне $p < 0,05$.

Обсуждать корреляции общего ЭИ с отдельными ветвями и доменами надо осторожно, так как их высокие значения — следствие того, что это корреляция суммы со слагаемым. При этом, однако, можно обратить внимание на то, что корреляции ветвей 3 «Понимание эмоций» и 4 «Управление эмоциями» и стратегического домена с общим эмоциональным интеллектом заметно ниже, чем ветвей 1 «Распознавание (идентификация) эмоций» и 2 «Использование эмоций для решения задач» и опытного домена. Это может свидетельствовать о нестабильности оценок второго домена в выборке (см. рисунок 39).

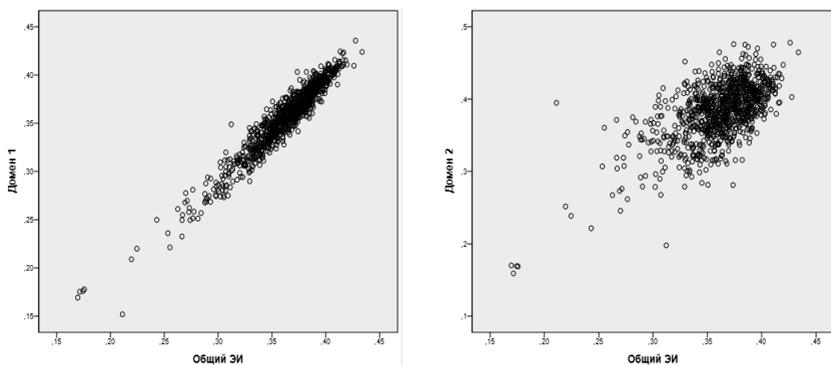


Рис. 39. Диаграмма рассеивания доменов ЭИ и общего значения ЭИ (слева – опытный домен, справа – стратегический)

Факторная валидность

Для предварительной оценки структуры методики ТЭИ был проведен эксплораторный факторный анализ (использовался метод главных компонент, вращение Варимакс). Исходя из структуры методики можно выделить 2 или 4 фактора, по числу доменов или ветвей. Проведенный анализ показал, что два фактора объясняют 41,3% дисперсии. Анализ факторных нагрузок, представленный в таблице 23, показал, что в первый фактор с большими нагрузками вошли шкалы, входящие в домен опытного ЭИ, – 1, 2, 5, 6 и 9а, а во второй – шкалы, относящиеся ко второму домену стратегического ЭИ, – 3, 4, 7 и 8. При этом, однако, шкала 9б, относящаяся ко второму домену, получила очень низкую факторную нагрузку по соответствующему фактору, и среднюю, но заметную нагрузку по первому фактору.

Графическое изображение расположения шкал в факторном пространстве см. на рисунке 40: в соответствии с двухфакторной моделью был построен график нагрузок первичных шкал теста на два более общих фактора. Как видно из рисунка, первичные показатели методики в двухфакторном пространстве разделяются на две группы. В одну группу объединяются шкалы 1 «Лица», 2 «Фасилитация», 5 «Изображения», 6 «Эмпатия» и 9а «Ситуации», входящие в ветви 1 «Распознавание (идентификация) эмоций» и 2 «Использование эмоций в решении проблем», относящиеся к опытному домену; также к этой группе относится шкала 9б «Динамика», которая относится к ветви 3 стратегического домена.

Таблица 23

Матрица факторных нагрузок при двухфакторном решении
(N=1006)

Разделы	Фактор	
	Опытный ЭИ	Стратегический ЭИ
1. Лица	0,737	0,020
2. Фасилитация	0,644	0,172
3. Изменения	0,083	0,547
4. Управление своими эмоциями	0,093	0,706
5. Изображения	0,517	0,177
6. Эмпатия	0,706	0,069
7. Смешивания	0,093	0,490
8. Влияние на эмоции других	0,120	0,752
9а. Ситуации	0,654	0,314
9б. Динамика	0,414	0,003

Примечание. Метод выделения – метод главных компонент; метод вращения – Варимакс; жирным шрифтом выделены показатели, значимые на уровне $p < 0,01$.

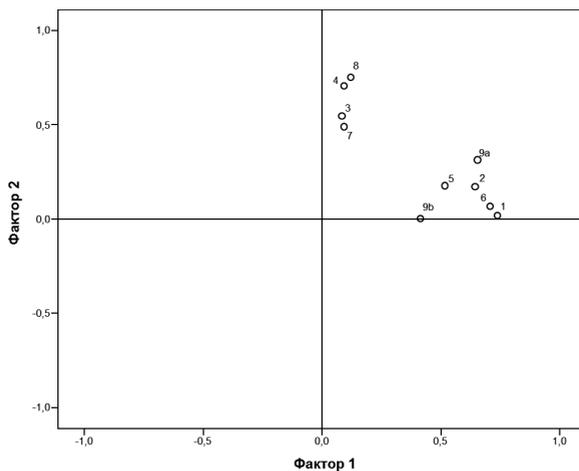


Рис. 40. График факторных нагрузок при двухфакторном решении первичных шкал методики ТЭИ по методу главных компонент (вращение Варимакс)

Вторая группа шкал – 3 «Изменения», 7 «Смешивание», 4 «Управление своими эмоциями» и 8 «Влияние на эмоции других» – относится к ветвям «Понимание и анализ эмоций» и «Сознательное управление эмоциями», составляющим стратегический домен. Таким образом, в целом можно сказать, что два домена при двухмерном решении образуют достаточно однородные группы переменных. При этом, однако, шкала 9б «Динамика», которая изначально считается относящейся к стратегическому домену, оказывается объединенной со шкалами из опытного домена.

Увеличение числа факторов до 4 позволило объяснить 60,3% дисперсии, однако при этом в третий и четвертый факторы с большими факторными нагрузками вошли по одной шкале – шкала смешивания эмоций и шкала динамики, соответственно (см. таблицу 24). При этом шкала «Изменения», относящаяся к этой же ветви, имеет среднюю положительную факторную нагрузку по фактору смешивания и среднюю отрицательную нагрузку по фактору динамики, таким образом противопоставляясь ей.

Таблица 24

Матрица факторных нагрузок при четырехфакторном решении (N=1007)

Шкалы	Фактор			
	Опытный ЭИ	Сознательное управление эмоциями	Динамика vs изменения	Смешивание
1. Лица	0,727	0,095	0,111	-0,208
2. Улучшение	0,682	0,061	0,025	0,279
3. Изменения	0,209	0,518	-0,409	0,041
4. Управление своими эмоциями	0,012	0,775	0,194	0,029
5. Изображения	0,413	0,329	0,326	-0,285
6. Эмпатия	0,765	-0,038	-0,027	0,224
7. Смешивания	0,113	0,209	0,060	0,842
8. Влияние на эмоции других	0,121	0,729	-0,023	0,197
9а. Ситуации	0,642	0,351	0,103	-0,045
9б. Динамика	0,158	0,075	0,852	0,075

Примечание. Метод выделения – метод главных компонент; метод вращения – Варимакс; жирным выделены показатели, значимые на уровне $p < 0,01$.

Общая картина, представленная на графике (рисунок 40), приводит к аналогии описания ЭИ как процесса: сначала восприятие и анализ эмоциональной информации, параллельно использование ее для активизации процессов мышления и ощущений и их улучшения или же понимание и использование эмоциональной информации для регуляции и управления эмоциями. В целом проведенный факторный анализ показывает, что на уровне доменов факторная структура в основном соответствует структуре шкал теста, что позволяет говорить о структурной валидности методики. При этом, однако, шкала 9b «Динамика» оказывается объединенной с опытным доменом, в то время как теоретически она должна относиться к стратегическому. При четырехфакторном решении обнаруживается, что опытный домен ЭИ составляет первый фактор, в то время как стратегический домен распадается на три фактора: сознательного управления эмоциями и, отдельно, фактор динамики (vs изменения, т. е. шкала 9b «Динамика» в данном случае выделилась в отдельный фактор и противопоставилась шкале изменений) и фактор смешивания эмоций.

Структурная валидность

Для проверки структуры ЭИ, выявляемой с помощью разработанной методики ТЭИ, был проведен конфирматорный факторный анализ с использованием данных 1007 человек. Исходя из теоретической структуры методики ТЭИ, было проверено на пригодность три модели ЭИ, предположительно лежащие в основе методики: четырехфакторная (по ветвям ЭИ), двухфакторная (по доменам ЭИ) и однофакторная (с генеральным фактором общего ЭИ).

Построение структурных моделей было выполнено в статистическом пакете EQS. Качество модели оценивалось с помощью коэффициентов χ^2 с поправкой Саторры – Бенглера (использование данного типа χ^2 объясняется необходимостью поправки на ненормальность распределения данных), CFI, RMSEA и доверительного интервала для RMSEA. Результаты оценки трех моделей приведены в таблице 25.

Коэффициент χ^2 является наиболее базовым статистическим показателем пригодности модели и рассматривается практически всегда, когда речь идет об оценке структурных моделей. Чем меньше его значение, а также количество степеней свободы (определяемое как разность между числом наблюдений и количеством свободных параметров в модели), тем лучше предложенная модель описывает

данные (если $\chi^2=0$, то соответствие модели данным идеально). Показатель χ^2 должен являться статистически незначимым ($p>0,05$): это говорит об отсутствии значимых различий между теоретической моделью и эмпирическими данными.

Поскольку гипотеза о нормальности распределения большей части данных была отвергнута, для оценки степени пригодности теоретических моделей эмпирическим данным в настоящей работе использовалась поправка Саторры–Бентлера. RMSEA (Root mean square of approximation) – среднеквадратическая ошибка аппроксимации. Данный показатель отражает величину ошибки аппроксимации по отношению к количеству степеней свободы с учетом величины выборки. Как правило, на более маленьких выборках этот показатель более удовлетворителен. По сути, это показатель того, насколько «плохо» модель описывает данные, поэтому для того, чтобы модель считалась пригодной, он должен быть максимально низким. $RMSEA \leq 0,05$ говорит о хорошей пригодности, но и $RMSEA \leq 0,08$ – допустимая ошибка аппроксимации. Таким образом, согласно данным литературы, модель оценивается как хорошая при показателях RMSEA ниже 0,08 (Browne, Cudeck, 1993).

CFI (Comparative Fit Index), сравнительный индекс пригодности, отражает относительное улучшение пригодности модели по срав-

Таблица 25
Результаты конфирматорного факторного анализа
для трех моделей ЭИ

Основные статистики	Структурная модель для общей выборки (N=1007)		
	четырёх- факторная	двухфак- торная	однофак- торная
df	29	34	35
χ^2	98,115	166,757	276,417
Уровень значимости χ^2 (p-value)	<0,001	<0,001	<0,001
RMSEA	0,049	0,062	0,083
90%-доверительный интервал для RMSEA	[0,038; 0,059]	[0,053; 0,072]	[0,074; 0,092]
CFI	0,949	0,902	0,802
TLI	0,921	0,870	0,771
SRMR	0,034	0,050	0,059

нению с так называемой «нулевой моделью», в которой ковариации между всеми наблюдаемыми переменными равны нулю. «Правило большого пальца» для CFI: показатели больше 0,90 являются отражением хорошей пригодности модели (Hu, Bettle, 1999).

Из таблицы видно, что показатели пригодности однофакторной модели достаточно низки, и особенно это касается коэффициента CFI. Добавление в однофакторную модель дополнительных связей между ошибками разделов 4 «Управление своими эмоциями» и 8 «Влияние на эмоции других» ветви «Управление эмоциями», а также 2 «Фасилитация» и 6 «Эмпатия» ветви «Использование эмоций для решения задач», позволяют получить лучшую оценку модели (CFI=0,919; RMSE=0,051). Проверка двухфакторной модели дала лучшие оценки, однако и в этом случае CFI оказался недостаточно высок. Наконец, оценки четырехфакторной модели ЭИ оказались достаточно высоки. Значимое отличие χ^2 от 0 в данном случае обуславливается большим размером выборки и не является показательным.

Итак, двухфакторная модель получила лучшие оценки, по сравнению с однофакторной, но все еще не может считаться вполне удовлетворительной из-за относительно низкого коэффициента CFI. Тем не менее, факторные нагрузки во втором домене на разделы 3 «Изменения», 7 «Смешивание» и 9b «Динамика» ветви «Понимание эмоций» небольшие, хотя и значимые на такой большой выборке, что может быть признаком слабой связи этих шкал с другими, входящими в этот домен. В целом, таким образом, можно отметить неоднородность второго домена. Эти результаты согласуются с результатами эксплораторного факторного анализа.

Четырехфакторная модель получила наилучшие оценки, и можно считать, что она вполне пригодна для описания взаимосвязей между компонентами ЭИ. Все факторные нагрузки значимо отличаются от нуля. Однако в третьей ветви эти факторные нагрузки невысоки, что может говорить о слабой связи между собой разделов, входящих в данную ветвь. Также именно ветвь 3 «Понимание эмоций», согласно оценкам модели, очень сильно коррелирует с ветвями 1 «Распознавание (идентификация) эмоций» и 2 «Использование эмоций в решении проблем». Это свидетельствует о недостаточной дифференциации между показателями понимания и анализа эмоций.

Для сопоставления рассмотрим структуру четырехфакторной модели ЭИ, полученной на методике MSCEIT (см. рисунок 44). Как мы видим, в целом она соответствует диаграмме модели, полученной на методике ТЭИ (см. рисунок 43).

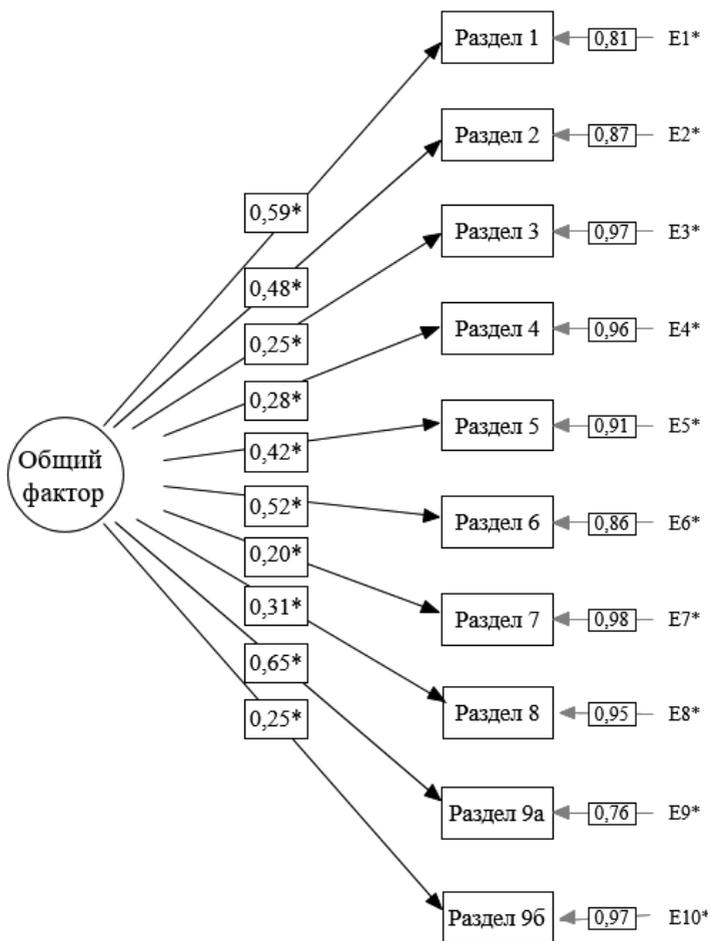


Рис. 41. Структурная диаграмма однофакторной модели ЭИ по методике ТЭИ.

На рисунках 41–44 латентные переменные (шкалы) обозначены в овалах. В прямоугольниках приведены обозначения первичных шкал ТЭИ (наблюдаемые переменные). Все параметры (пути) модели стандартизованы и сопоставимы с величиной r . Стрелки от латентных факторов к первичным шкалам обозначают факторные нагрузки данных шкал. Дуговые линии обозначают корреляции между латентными факторами. E – ошибки измерения (measurement error, unreliability), звездочкой обозначены свободные параметры, задаваемые в схеме при вычислениях, числа под ними – это вычисленный показатель регрессионного коэффициента при данных условиях

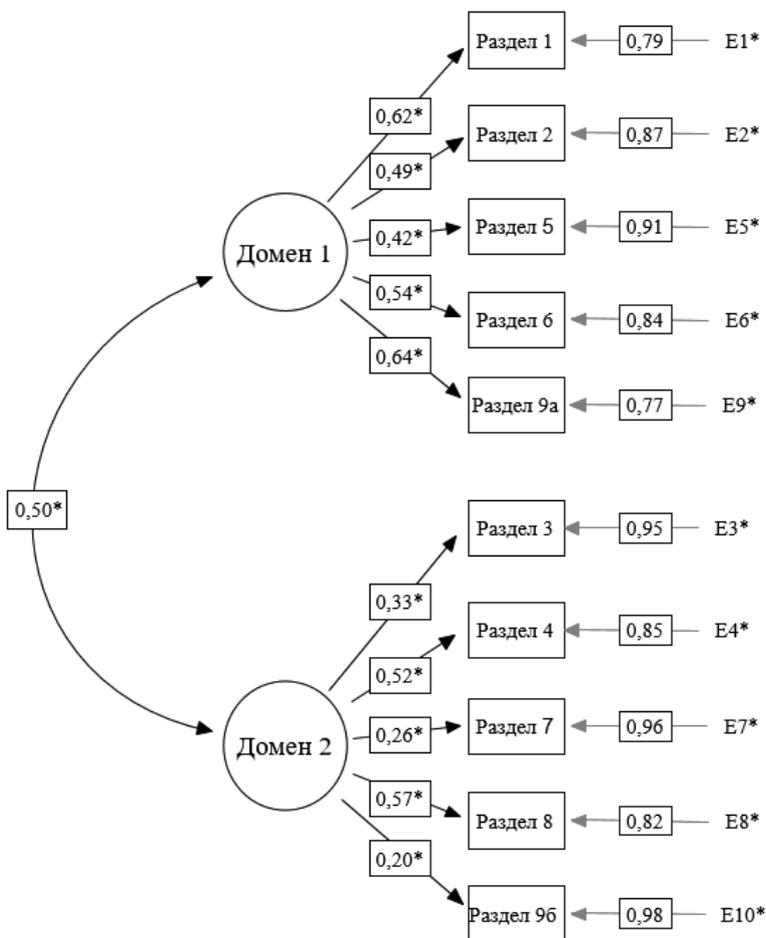


Рис. 42. Структурная диаграмма двухфакторной модели ЭИ по методике ТЭИ

Теоретическая валидность

В настоящий момент мы ограничимся приведением данных, которые были получены при адаптации методики MSCEIT v. 2.0 – прототипа разработанной методики ТЭИ – на русскоязычной выборке (Сергиенко, Ветрова, 2017), а также данными о связях между ТЭИ и MSCEIT v. 2.0. Теоретическая валидность методики MSCEIT v. 2.0 проверялась посредством корреляционного анализа результатов, полученных через адаптированную методику MSCEIT v. 2.0, и результатов,

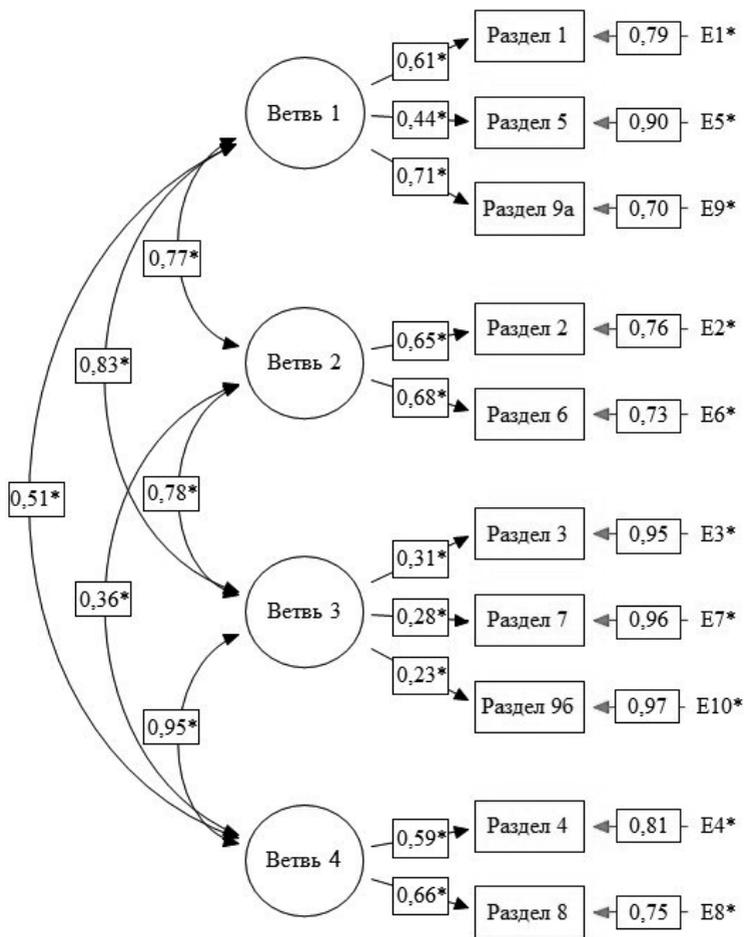


Рис. 43. Структурная диаграмма четырехфакторной модели ЭИ по методике ТЭИ

полученных через другие методики оценки ЭИ с высокими психометрическими характеристиками, применяющиеся в России: SREIT (Self Report Emotional Intelligence Test) Н. Шутте с соавт. (Schutte et al., 1998) в переводе А. В. Садовой и адаптации И. И. Ветровой (Садова, 2001; Ветрова, 2010), Тест ЭИин Д. В. Люсина (Люсин, 2004, 2006, 2009) и ЭИIQ (Одинцова, 2006). Детальное описание этих методик дано в первом разделе нашей книги. Конструктивная валидность методики MSCEIT с указанными методиками проверялась на выбор-

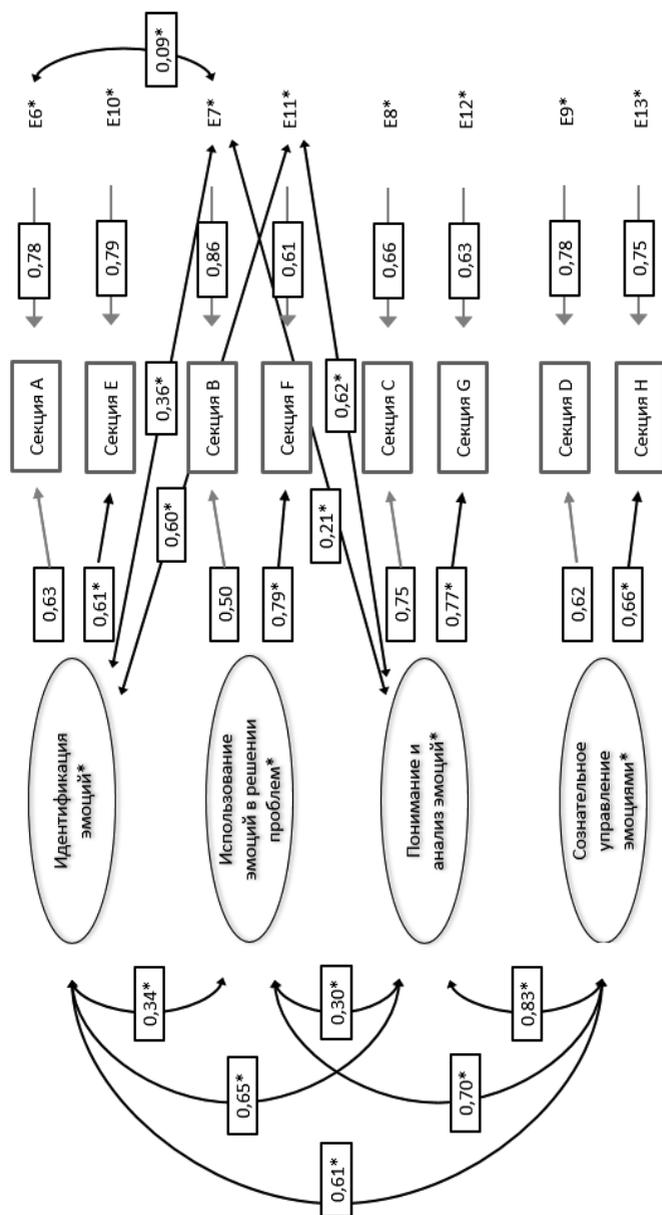


Рис. 44. Структурная диаграмма четырехфакторной модели ЭИ, полученной на русскоязычной версии методики MSCEIT (Сергиенко, Ветрова, 2017, с. 66)

ке из 66 человек в возрасте от 18 до 26 лет (28 мужчин и 38 женщин), студентов гуманитарных и технических вузов г. Москвы.

Данные о корреляционных связях между результатами адаптированной методики MSCEIT и методик SREIT и ЭМИн представлены в таблице 26. Секция Н «Эмоциональные отношения» MSCEIT имеет среднюю отрицательную связь со шкалой «Эмоциональная открытость» ЭМIQ ($r_s = -0,508$, $p = 0,0221$). По отдельным гендерным группам связей между MSCEIT и ЭМIQ обнаружено не было.

Методики MSCEIT и SREIT имеют большее количество взаимосвязей. Положительные корреляции наблюдаются и в общей группе респондентов, и среди обеих гендерных групп. Четвертая ветвь «Сознательное управление эмоциями» MSCEIT и входящие в нее секции имеют положительную связь со шкалами SREIT «Регулирование эмоций» и «Использование эмоций при решении проблем». В мужской гендерной группе первая ветвь «Распознавание (идентификация) эмоций» MSCEIT и входящие в нее секции имеют среднюю положительную связь со шкалой «Оценка и выражение эмоций» SREIT. Поскольку обе рассматриваемые методики – и MSCEIT, и SREIT – сконструированы на единой модели ЭИ как совокупности способностей Д. Мэйера и П. Сэловея (Schutte et al., 1998), то подобные связи являются ожидаемыми. Отличием методики SREIT от MSCEIT является то, что она основана на первой теоретической модели ЭИ (Salovey, Mayer, 1990), состоящей из трех категорий адаптивных способностей, не включающих ветвь «Понимание эмоций»: 1) оценка и выражение эмоций; 2) регулирование эмоций; 3) использование эмоций в мышлении и деятельности.

Шкалы методик MSCEIT и ЭМИн либо не коррелируют друг с другом, либо коррелируют отрицательно. Вместе с тем наблюдается низкая положительная связь между стратегическим доменом по MSCEIT и шкалой М1 «Интуитивное понимание чужих эмоций» по ЭМИн, а также между секцией Н «Эмоциональные отношения» по MSCEIT и шкалой М3 «Управление чужими эмоциями» по ЭМИн. Ветвь «Распознавание (идентификация) эмоций» MSCEIT имеет низкую отрицательную связь с общим уровнем внутриличностного ЭИ ЭМИн. В мужской гендерной группе ветвь «Понимание и анализ эмоций» MSCEIT и входящие в нее секции имеют средние отрицательные связи с показателями внутриличностного и межличностного ЭИ по ЭМИн. В женской гендерной группе секция А «Лица» MSCEIT имеет среднюю отрицательную связь со шкалой М2 «Понимание чужих эмоций через экспрессию». Подобные различия могут быть связаны с неодинаковыми теориями, лежащими в осно-

ве каждого инструмента. Так, если в теории Д. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо когнитивно-эмоциональная способность «понимание и анализ эмоций» измеряется скорее по отношению к самому человеку, то у Д. В. Люсина больший акцент делается на понимании эмоций в контексте межличностных отношений. По своему строению используемая Д. В. Люсиным модель относится к смешанным моделям ЭИ, поскольку рассматривает ЭИ в большей степени как личностную черту, а не как способность, и предполагает его измерение через самоотчетный опросник, а не через задачный тестовый метод.

Кроме сопоставления результатов по русскоязычной версии MSCEIT и методик, было произведено сопоставление результатов по MSCEIT с результатами теста «Чтение психического по глазам». Данный тест был разработан Саймоном Бароном-Коэном в конце 1990-х годов в США для оценки способности человека понимать концепты, имеющие отношение к психическим состояниям человека, и сопоставлять их с выражениями глаз (Baron-Cohen et al., 1996). Рассматриваемая методика измеряет компонент модели психического (Сергиенко, Лебедева, Прусакова, 2009), связанный с пониманием эмоций других людей. Русскоязычная версия методики разрабатывалась Е. Е. Румянцевой (Румянцева, 2013). В первом варианте методика состояла из изображения глаз людей и двух слов-описаний чувств или мыслей человека, изображенного на фотографии. Далее тест был видоизменен таким образом, что каждое изображение сопровождалось четырьмя словами – обозначениями комплексных эмоциональных состояний (например, ревнивый, испуганный, высокомерный, испытывающий ненависть и др.). В таком варианте методика была апробирована Е. И. Лебедевой в лаборатории психологии развития Института психологии РАН (Лебедева, 2015). Средние показатели методики «Чтение психического по глазам» для американской выборки составляют 18,8 ($sd=2,53$) для мужской гендерной группы и 21,8 ($sd=1,78$) для женской. Для русской выборки показатели составляют 23,71 ($sd=3,97$) и 25,44 ($sd=3,58$), соответственно (Лялина, 2009).

В работе Н. И. Колесниковой и Е. А. Сергиенко обнаружилось, что общий балл теста «Чтение психического по глазам» имеет низкие положительные корреляции со следующими ветвями ЭИ, измеряемого по методике MSCEIT: «Распознавание (идентификация) эмоций» ($r_s=0,23$, $p=0,004$), «Использование эмоций в решении проблем» ($r_s=0,2$, $p=0,012$), «Понимание и анализ эмоций» ($r_s=0,22$, $p=0,007$). Также низкая положительная корреляция обнаружена с общим уровнем ЭИ ($r_s=0,29$, $p=0,000$) (Колесникова, Сергиенко 2010). Таким об-

разом, согласно полученным результатам, способность к пониманию эмоций других людей, являясь компонентом модели психического, имеет низкие связи с эмоциональным интеллектом.

Проверка теоретической валидности методики ТЭИ строилась на основе корреляционного анализа данных, полученных с помощью ТЭИ и MSCEIT v2.0. На уровне первичных шкал проведенный корреляционный анализ с помощью критерия Спирмена показал, что секция А методики MSCEIT коррелирует с разделом 1 методики ТЭИ ($r=0,504$, $p<0,05$), секция В MSCEIT – с разделом 2 ТЭИ ($r=0,234$, $p<0,05$), секция Е – с разделом 5 ($r=0,644$, $p<0,05$) и секция F – с разделом 6 ($r=0,352$, $p<0,05$). Остальные соответствующие друг другу шкалы двух методик не коррелируют, т.е. по шкалам «Лица», «Фасилитация», «Изображения» и «Эмпатия» две методики согласованы. Также получены следующие значимые корреляции между секциями и разделами:

- раздел 1 ТЭИ («Лица») также коррелируют с секциями В, Е и F («Улучшение», «Изображения» и «Ощущения») MSCEIT ($r=0,441$; $r=0,464$; $r=0,289$ при $p<0,05$, соответственно);
- раздел 3 («Изменения») – с секцией Е («Изображения») ($r=0,222$; $p<0,05$);
- раздел 5 («Изображения») – с секциями А и В («Лица», «Улучшение») ($r=0,372$; $r=0,259$ при $p<0,05$, соответственно);
- раздел 6 («Эмпатия») – с секциями А, В, Е и G («Лица», «Улучшение», «Изображение» и «Смешивание») ($r=0,306$; $r=0,328$; $r=0,444$; $r=0,255$ при $p<0,05$, соответственно);
- раздел 7 («Смешивание») – с секцией D («Управление эмоциями») ($r=0,23$; $p<0,05$);
- раздел 8 («Влияние на эмоции») – с секциями А, В, Е и F («Лица», «Улучшение», «Изображения» и «Ощущения») ($r=0,225$; $r=0,319$; $r=0,236$; $r=0,239$ при $p<0,05$, соответственно);
- раздел 9а («Ситуации») – с секциями А, В, D, Е, F («Лица», «Улучшение», «Управление эмоциями», «Изображения») ($r=0,58$; $r=0,24$; $r=0,222$; $r=0,46$; $r=0,287$ при $p<0,05$, соответственно);
- раздел 9б («Динамика») – с секциями А, D и Е («Лица», «Управление эмоциями», «Изображения») ($r=0,281$; $r=0,226$; $r=0,22$ при $p<0,05$, соответственно).

Если обратить внимание на соответствующие друг другу ветви и домены двух методик, можно отметить высокую корреляцию двух ветвей, относящихся к первому домену (идентификации эмоций и использования эмоций) в ТЭИ и MSCEIT ($r=0,735$; $r=0,365$ при $p<0,05$

соответственно). Наблюдается также значимая корреляция оценок домена опытного эмоционального интеллекта и общего эмоционального интеллекта ($r=0,603$, $p<0,05$). Ветви 3 и 4 и соответствующий им домен двух методик коррелируют незначимо.

Также показатели всех ветвей и доменов, полученные с помощью ТЭИ, положительно коррелируют с показателями опытного эмоционального интеллекта ($r=0,584$; $r=0,436$; $r=0,266$; $r=0,333$; $r=0,595$; $r=0,363$ при $p<0,05$, соответственно) и с показателями общего уровня эмоционального интеллекта ($r=0,487$; $r=0,353$; $r=0,224$; $r=0,303$; $r=0,493$; $r=0,326$ при $p<0,05$, соответственно). Ветвь 1 (идентификация эмоций) также коррелирует с показателями ветви 2 в MSCEIT ($r=0,337$, $p<0,05$), а ветвь 2 в ТЭИ – с показателями ветви 1 в MSCEIT ($r=0,424$, $p<0,05$).

Ветвь 4 (управление эмоциями) дополнительно коррелирует с показателями ветвей 1 и 2 в MSCEIT ($r=0,287$; $r=0,3$ при $p<0,05$, соответственно). С этими же ветвями MSCEIT значимо коррелируют оба домена и общий уровень эмоционального интеллекта по методике ТЭИ (с ветвью 1 – $r=0,712$; $r=0,385$; $r=0,703$ при $p<0,05$, соответственно; с ветвью 2 – $r=0,385$; $r=0,278$; $r=0,411$ при $p<0,05$, соответственно).

Также можно отметить, что показатели стратегического эмоционального интеллекта, полученные с помощью ТЭИ, значимо коррелируют с ветвью 4 (сознательное управление эмоциями) и доменом опытного эмоционального интеллекта, оцененных с помощью MSCEIT ($r=0,267$; $r=0,363$ при $p<0,05$, соответственно). Общий уровень эмоционального интеллекта ТЭИ значимо коррелирует с доменами и общей оценкой эмоционального интеллекта в методике MSCEIT ($r=0,603$; $r=0,221$; $r=0,514$ при $p<0,05$, соответственно).

Также показано, что значительное количество связей выявлено в области Опытного домена, как у ТЭИ, так и у методики-протокола MSCEIT. Значимы связи на более высоких уровнях – доменов и общего уровня ЭИ. Таким образом, можно говорить о сопоставимой теоретической валидности методики ТЭИ: она измеряет тот же самый эмоциональный интеллект, что и апробированная методика MSCEIT, имеющая богатую психометрическую историю.

Ретестовая надежность

Для проверки ретестовой и прогностической надежности методики ТЭИ часть респондентов проходили ее два раза со средним интервалом в один месяц. В этой части исследования приняли участие 48 человек – 46 женщин и двое мужчин.

Для оценки ретестовой надежности была рассчитана корреляция между результатами первого и второго тестирования. Так как выборка, участвовавшая в этой части исследования, была относительно небольшой, использовался коэффициент корреляции Спирмена. Корреляции баллов по отдельным разделам, ветвям, доменам и по общему баллу ЭИ представлены в таблице 26.

Таблица 26
Показатели ретестовой надежности методики ТЭИ

Шкальные группы	Статистические показатели
Ветвь 1 «Распознавание (идентификация) эмоций»	$r=0,646$ ($p<0,001$)
Ветвь 2 «Использование эмоций для решения задач»	$r=0,439$ ($p=0,002$)
Ветвь 3 «Понимание эмоций»	$r=0,363$ ($p=0,011$)
Ветвь 4 «Управление эмоциями»	$r=0,562$ ($p<0,001$)
Опытный ЭИ	$r=0,495$ ($p<0,001$)
Стратегический ЭИ	$r=0,569$ ($p<0,001$)
Общий ЭИ	$r=0,503$ ($p<0,001$)
1. Лица	$r=0,631$ ($p=0,001$)
2. Улучшение	$r=0,414$ ($p=0,003$)
3. Изменения	$r=0,285$ ($p=0,050$)
4. Управление своими эмоциями	$r=0,385$ ($p=0,007$)
5. Изображения	$r=0,394$ ($p=0,006$)
6. Эмпатия	$r=0,356$ ($p=0,013$)
7. Смешивания	$r=0,286$ ($p=0,049$)
8. Влияние на эмоции других	$r=0,288$ ($p=0,047$)
9а. Ситуации	$r=0,500$ ($p=0,001$)
9б. Динамика	$r=0,203$ ($p=0,167$)

Как видно из таблицы, оценки, полученные в двух срезах по отдельным разделам, не очень стабильны. Так, оказалась незначимой корреляция по разделу 9б «Динамика»; значимая, но невысокая корреляция между двумя срезами наблюдается по разделам 3 «Изменения», 7 «Смешивания» и 8 «Влияние на эмоции других». Более стабильно соотношение оценок по ветвям, доменам и общему баллу ЭИ: во всех случаях корреляции между первым и вторым срезом достаточно высоки и значимы.

Анализ гендерных и возрастных различий эмоционального интеллекта

Гендерные и возрастные различия ЭИ анализировались для проверки критериальной валидности методики. Джоном Мэйером, Питером Сэловеем и Дэвидом Карузо в своем исследовании с помощью методики-прототипа MSCEIT было продемонстрировано, что женская гендерная группа имеет более высокие показатели по всем шкалам, чем мужская. Самое большое различие по ветви «Сознательное управление эмоциями» составило только 5,3% отклонения по баллам. Самое маленькое различие наблюдается при выполнении задач из секции С «Изменения» (Mayer, Salovey, Caruso, 2002). Также есть литературные данные, указывающие на возрастание ЭИ во время активной профессиональной деятельности – в возрасте от 20 до 50 лет (Сергиенко, Ветрова, 2017).

Было проведено сравнение в группах мужчин и женщин показателей общего ЭИ, а также отдельных доменов, ветвей и разделов. Значимость различий оценивалась с помощью t-критерия Стьюдента для несвязанных выборок. Результаты представлены в таблице 27.

Как видно из таблицы 27, у женщин по сравнению с мужчинами значимо более высокие показатели наблюдаются в разделах 3 «Изменения», 7 «Смешивание», 4 «Управление своими эмоциями» и 8 «Влияние на эмоции других». С другой стороны, мужчины демонстрируют значимо более высокие показатели в разделе 9б «Динамика». На уровне ветвей значимые различия получены для ветви 4 «Управление эмоциями» (женщины получили более высокий балл). Женщины получили также более высокие оценки по стратегическому домену.

Результаты сравнения ЭИ у респондентов разного возраста приведены в таблице 28.

Попарные сравнения возрастных групп с поправкой на множественные сравнения Тьюки не показали значимых различий. При исключении поправки, значимые различия наблюдаются по домену стратегического интеллекта между группой 20–29 лет и группами 30–39 и более 50 лет, по ветви «Понимание эмоций» – между группами 20–29 и 40–49 лет, по ветви «Управление эмоциями» – между группами 20–29 и 40–49 лет, по разделу 3 «Изменения» – между группами 30–39 и более 50 лет, по разделу 4 «Управление своими эмоциями» – между группами 20–29 и 30–39, а также 20–29 и 40–49 лет, а по разделу 9б «Динамика» – между всеми группами, кроме пар 20–29–50+, 30–39–40–49 лет и 30–39 – более 50 лет.

Таблица 27

Средние показатели ЭИ в группах мужчин и женщин

Шкальные группы	Женщины	Мужчины	Различия по t-критерию Стьюдента
Опытный домен	0,356	0,353	t (1004)=1,222; p=0,222
Ветвь 1 «Распознавание (идентификация) эмоций»	0,321	0,318	t (1004)=1,435; p=0,152
1. Лица	0,355	0,349	t (1004)=1,682; p=0,093
5. Изображения	0,305	0,308	t (1004)=-0,831; p=0,406
9а. Ситуации	0,313	0,310	t (1004)=1,823; p=0,069
Ветвь 2 «Использование эмоций для решения задач»	0,419	0,417	t (1004)=0,698; p=0,485
2. Фасилитация	0,446	0,446	t (1004)=-0,085; p=0,932
6. Эмпатия	0,379	0,372	t (1004)=1,653; p=0,099
Стратегический домен	0,386	0,381	t (1004)=2,052; p=0,040
Ветвь 3 «Понимание эмоций»	0,398	0,399	t (1004)=-0,252; p=0,801
3. Изменения	0,439	0,419	t (1004)=3,788; p<0.001
7. Смешивание	0,392	0,379	t (1004)=3,456; p=0,001
9б. Динамика	0,345	0,390	t (1004)=-8,29; p<0.001
Ветвь 4 «Управление эмоциями»	0,373	0,361	t (1004)=3,951; p<0.001
4. Управление своими эмоциями	0,353	0,343	t (1004)=3,197; p=0,001
8. Влияние на эмоции других	0,400	0,385	t (1004)=3,374; p=0,001
Общий балл ЭИ	0,363	0,360	t (1004)=1,647; p=0,100

Таким образом, можно говорить о значимых возрастных различиях только по разделам 9б «Динамика» и 4 «Управление своими эмоциями» (в обоих случаях наименьшие значения наблюдаются в младшей и старшей группе респондентов). Отдельное сравнение возрастных групп у мужчин и женщин не показало значимых различий по гендерному признаку между группами респондентов разного возраста.

Рассмотрим возрастные различия отдельно у мужчин и женщин.

Возрастные различия ЭИ в англоязычной выборке изучались с помощью MSCEIT в нескольких отдельных исследованиях. Было показано, что наименьший уровень ЭИ наблюдается у респондентов в возрасте до 25 лет, чьи показатели статистически значимо ниже аналогичных данных в группах участников более зрелого возраста.

Таблица 28
Возрастные различия ЭИ

Шкалы методики	Возрастные группы (N=1007)			
	20–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	Больше 50 лет
Опытный домен	98,35 (15,65)	99,51 (15,36)	100,09 (13,72)	98,47 (15,94)
Ветвь 1 «Распознавание (идентификация) эмоций»	98,21 (15,79)	99,47 (15,14)	100,52 (14,6)	99,29 (15,45)
1. Лица	97,9 (15,15)	99,57 (14,79)	100,19 (14,74)	99,27 (14,69)
5. Изображения	100,24 (14,9)	98,93 (15,22)	99,42 (15,23)	97,2 (14,69)
9а. Ситуации	98,16 (16,38)	99,95 (14,71)	101,27 (14,16)	101,32 (16,64)
Ветвь 2 «Использование эмоций для решения задач»	99,11 (15,74)	99,68 (15,38)	99,78 (13,76)	97,97 (15,12)
2. Фасилитация	99 (14,84)	99,29 (15,61)	100,71 (14,22)	98,02 (16,85)
6. Эмпатия	99,04 (15,14)	100,48 (15,59)	99 (13,82)	99,17 (14,41)
Стратегический домен	97,86 (14,74)	100,27 (15,22)	101,44 (14,87)	100,41 (12,45)
Ветвь 3 «Понимание эмоций»	97,53 (15,12)	99,71 (14,78)	100,35 (15,52)	99,36 (13,97)
3. Изменения	101,06 (15,63)	100,76 (15,21)	101,59 (16,29)	104,07 (15,56)
7. Смешивание	99,19 (15)	101,09 (15,79)	100,46 (14,23)	102,66 (16,5)
9б. Динамика	94,32 (14,64)	98 (14,9)	98,62 (15,14)	92,76 (13,6)
Ветвь 4 «Управление эмоциями»	98,99 (14,81)	100,77 (15,16)	102,38 (14,45)	101,34 (11,83)
4. Управление своими эмоциями	97,61 (14,92)	100,96 (14,94)	102,41 (14,01)	100,39 (13)
8. Влияние на эмоции других	100,96 (15,07)	100,26 (15,08)	101,54 (15)	101,75 (11,51)
Общий балл ЭИ	98,02 (15,64)	99,74 (15,48)	100,41 (13,79)	98,47 (14,76)

Примечание. В скобках указаны стандартные отклонения, жирным выделены значимые различия (по результатам дисперсионного анализа на уровне $p < 0,01$).

та. Однако выявленные возрастные различия наблюдаются только для трех ветвей ЭИ – «Использование эмоций в решении проблем», «Понимание и анализ эмоций» и «Сознательное управление эмоциями» (Mayer, Salovey, Caruso, 2002b).

Было произведено попарное сравнение групп, находящихся на соседних возрастных уровнях, а также последовательное сравнение всех возрастных групп друг с другом с применением непараметрического критерия для несвязанных выборок Манна–Уитни.

Результаты сравнения возрастных групп отдельно у мужчин и женщин представлено в таблицах 29–30. Статистический анализ показал небольшое количество различий. У мужчин младшая группа 20–29 лет отличается от возрастной группы 30–39 лет только по шкале «Управление эмоциями» ($p=0,009$), от группы 40–49 лет – по разделам «Ситуации» ($p=0,032$) и «Управление эмоциями» ($p=0,014$), а также по оценкам стратегического домена в целом ($p=0,039$). Также значимое различие у мужчин получено по разделу «Динамика» между группами 40–49 лет и старшей группой. Остальные различия между возрастными группами у мужчин оказались незначимы.

В группе женщин младшая возрастная группа показала более высокий балл, по сравнению с группой 30–39 лет и старшей группой, по разделу «Изображения». С другой стороны, младшая группа показала значимо более низкий результат, чем группы 30–39 и 40–49 лет, по разделам «Смешивание» и «Управление эмоциями». От группы 30–39 лет младшая группа также отличается по показателям стратегического домена ($p=0,040$), от группы 40–49 лет – по разделу «Сознательное управление эмоциями» ($p=0,009$) и от старшей группы – по разделу «Ситуации» ($p=0,021$). Остальные показатели возрастных групп женщин не отличаются друг от друга ни по одной шкале*.

В целом, выявленные с помощью теста возрастные и половые различия ЭИ свидетельствуют об удовлетворительной критериальной валидности методики.

Исследование профессиональных профилей эмоционального интеллекта

Для анализа профессиональных профилей ЭИ были выделены следующие группы респондентов:

* Это результаты анализа без поправок на множественное сравнение, если их ввести, то все различия становятся незначимыми, кроме единственного отличия на уровне $p<0,001$.

Таблица 29
Возрастные различия по шкалам методики у мужчин
(критерий Манна–Уитни, N=486)

Шкалы методики	Возрастные группы					
	20–29 и 30–39	20–29 и 40–49	20–29 и 50+	30–39 и 40–49	30–39 и 50+	40–49 и 50+
Общий ЭИ						
Опытный домен						
Ветвь 1						
Лица						
Изображения						
Ситуации		U=5324,5 p=0,032				
Ветвь 2						
Фасилитация						
Эмпатия						
Стратегический домен						
Ветвь 3						
Изменения						
Смешивание						
Динамика						U=1391,5 p=0,046
Ветвь 4		U=5360,5 p=0,039				
Управление своими эмоциями	U=8847 p=0,009	U=5166 p=0,014				
Влияние на эмоции других						

Примечание. Все приведенные различия выявлены с помощью критерия Манна–Уитни; жирным выделено преобладание более младшей возрастной группы над более старшей.

Таблица 30

Возрастные различия по шкалам методики у женщин
(критерий Манна–Уитни) (N=521)

Шкалы методики	Возрастные группы					
	20–29 и 30–39	20–29 и 40–49	20–29 и 50+	30–39 и 40–49	30–39 и 50+	40–49 и 50+
Общий ЭИ						
Опытный домен						
Ветвь 1						
Лица						
Изображения	U=13669 p=0,027		U=2275 p=0,044			
Ситуации			U=2186 p=0,021			
Ветвь 2						
Фасилитация		U=9104 p=0,035				
Эмпатия						
Стратегический домен	U=13860 p=0,040					
Ветвь 3						
Изменения						
Смешивание	U=13758 p=0,031	U=9184 p=0,046				
Динамика						
Ветвь 4		U=8731 p=0,009				
Управление своими эмоциями	U=13883 p=0,026	U=7979 p<0,001				
Влияние на эмоции других						

Примечание. Все приведенные различия выявлены с помощью критерия Манна–Уитни; жирным выделено преобладание более младшей возрастной группы над более старшей.

- 1) бизнес-тренеры, коучи (всего 26 человек, 23 женщины и 3 мужчины в возрасте от 27 до 61 года, средний возраст 40,5 лет);
- 2) бухгалтеры (всего 25 человек, все женщины в возрасте от 20 до 50 лет, средний возраст 35,3 лет);
- 3) инженеры (всего 463 человека, 129 женщин и 335 мужчин в возрасте от 17 до 54 лет, средний возраст 36,7 лет);
- 4) маркетологи (всего 19 человек, 16 женщин и 3 мужчины в возрасте от 22 до 49 лет, средний возраст 36 лет);
- 5) научные сотрудники, исследователи (всего 18 человек, 15 женщин и 3 мужчин в возрасте от 23 до 68 лет, средний возраст 34,4 лет);
- 6) преподаватели (всего 97 человек, 85 женщин и 12 мужчин в возрасте от 21 до 72 лет, средний возраст 42,9 лет);
- 7) специалисты по подбору кадров и работе с персоналом (всего 241 человек, 217 женщин и 25 мужчин в возрасте от 20 до 62 лет, средний возраст 32,1 лет);
- 8) специалисты по продажам (всего 38 человек, 21 женщин, 17 мужчин в возрасте от 22 до 46 лет, средний возраст 34,4 лет);
- 9) финансисты, экономисты (всего 65 человек, 43 женщины, 22 мужчины в возрасте от 18 до 59 лет, средний возраст 35,9 лет).

Далее было проведено сравнение основных показателей ЭИ, полученных с помощью методики ТЭИ. Средние показатели по общему ЭИ, двум доменам и четырем ветвям приведены в таблице 31.

Из-за сильного различия в размерах групп статистическое сравнение различных компонентов ЭИ по профессиональным группам проводилось с помощью непараметрических критериев Краскела–Уоллиса (для оценки общего влияния фактора профессии) и Манна–Уитни (для попарных сравнений профессиональных групп, с поправкой Бонферрони).

Анализ показал следующее. Общий ЭИ не отличается в группах (значимость различий на уровне $p=0,110$ по критерию Краскела–Уоллиса), попарные сравнения также не обнаружили значимых различий на уровне $p<0,05$. Распределения общего ЭИ по группам приведены на рисунке 45.

По показателям опытного домена ЭИ группы не отличаются (значимость различий на уровне $p=0,250$ по критерию Краскела–Уоллиса), попарные сравнения также не обнаружили значимых различий на уровне $p<0,05$. Распределения баллов по опытному домену ЭИ в группах приведены на рисунке 46.

По показателям стратегического домена ЭИ получено значимое влияние фактора группы (значимость различий на уровне $p=0,003$

Таблица 31
Средние показатели ЭИ в различных профессиональных группах

Профессиональная группа	ЭИ	ДЦ	В1	В2	Д2	В3	В4
Бизнес-тренер, коуч	0,363 (0,022)	0,351 (0,023)	0,316 (0,025)	0,413 (0,044)	0,399 (0,027)	0,399 (0,032)	0,398 (0,036)
Бухгалтер	0,367 (0,023)	0,360 (0,028)	0,32 (0,032)	0,433 (0,056)	0,387 (0,026)	0,411 (0,039)	0,361 (0,035)
Инженер	0,364 (0,032)	0,357 (0,035)	0,320 (0,030)	0,423 (0,061)	0,384 (0,04)	0,403 (0,048)	0,363 (0,049)
Маркетолог	0,359 (0,031)	0,350 (0,037)	0,322 (0,031)	0,4 (0,063)	0,386 (0,041)	0,389 (0,048)	0,383 (0,045)
Научный сотрудник, исследователь	0,344 (0,055)	0,336 (0,051)	0,308 (0,052)	0,386 (0,068)	0,368 (0,076)	0,383 (0,088)	0,351 (0,076)
Преподаватель	0,360 (0,024)	0,354 (0,027)	0,318 (0,025)	0,419 (0,049)	0,381 (0,037)	0,384 (0,052)	0,376 (0,039)
Специалист по подбору кадров и работе с персоналом	0,366 (0,027)	0,359 (0,031)	0,322 (0,029)	0,424 (0,054)	0,391 (0,037)	0,402 (0,048)	0,379 (0,044)
Специалист по продажам	0,353 (0,031)	0,349 (0,036)	0,313 (0,032)	0,414 (0,057)	0,369 (0,041)	0,372 (0,057)	0,365 (0,04)
Финансист, экономист	0,361 (0,029)	0,355 (0,032)	0,322 (0,03)	0,414 (0,054)	0,379 (0,041)	0,392 (0,054)	0,364 (0,044)

Примечание. ЭИ – общий уровень ЭИ, Д1 – опытный домен, В1 – ветвь 1 «Распознавание (идентификация) эмоций», В2 – ветвь 2 «Использование эмоций в решении проблем», Д2 – стратегический домен, В3 – ветвь 3 «Понимание и анализ эмоций», В4 – ветвь 4 «Сознательное управление эмоциями»; в скобках указаны стандартные отклонения.

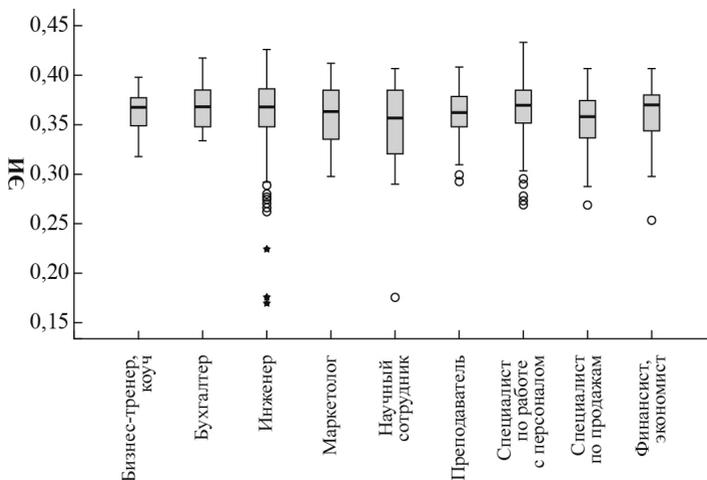


Рис. 45. Распределение баллов по общему ЭИ в группах с разными профессиями.

На рисунках 45–51 средняя линия – медиана; границы «ящика» – первый (25%) и третий (75%) квантили; отрезки – полтора межквартильных размаха; кружками обозначены значения, выходящие за средний интервал (выбросы), звездочками – экстремальные значения (выпадающие за три межквартильных размаха)

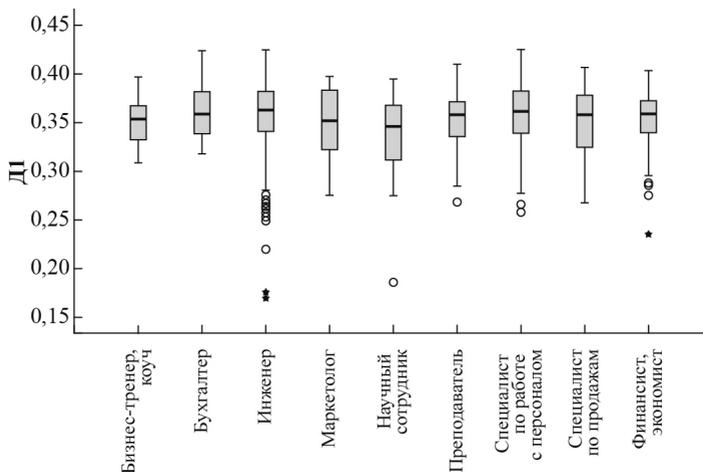


Рис. 46. Распределение баллов по опытному домену ЭИ в группах с разными профессиями

по критерию Краскела–Уоллиса). Парные сравнения показали, что наиболее заметно различаются группы специалистов по работе с персоналом и специалистов по продажам ($p=0,04$, у первых показатель стратегического домена оказался выше). Также субзначимые различия обнаружены между группами бизнес-тренеров и специалистов по продажам ($p=0,098$, у первых показатель выше). Распределения баллов по стратегическому домену ЭИ в группах приведены на рисунке 47.

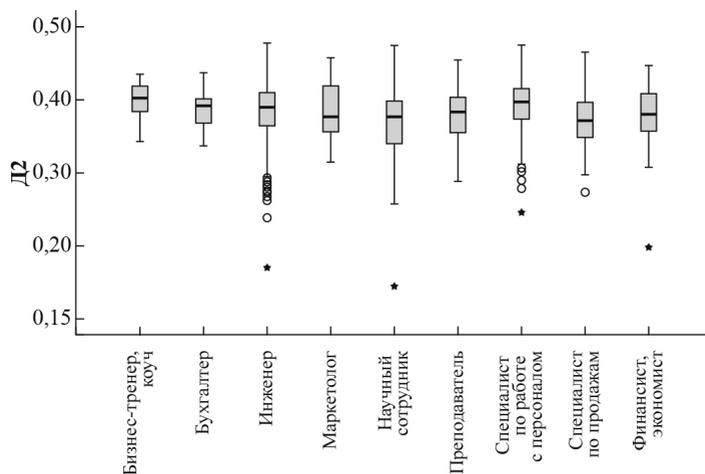


Рис. 47. Распределение баллов по стратегическому домену ЭИ в группах с разными профессиями

По показателям ветви 1 «Распознавание (идентификация) эмоций» группы не отличаются (значимость различий на уровне $p=0,506$ по критерию Краскела–Уоллиса), парные сравнения также не обнаружили значимых различий на уровне $p<0,05$. Распределения баллов по этой ветви в группах приведены на рисунке 48.

По показателям ветви 2 «Использование эмоций в решении проблем» группы отличаются на уровне тенденции (значимость различий на уровне $p=0,054$ по критерию Краскела – Уоллиса). При этом парные сравнения не обнаружили значимых различий на уровне $p<0,05$. Распределения баллов по этой ветви в группах приведены на рисунке 49.

По показателям ветви 3 «Понимание и анализ эмоций» обнаружено значимое влияние фактора профессиональной группы (значимость различий на уровне $p=0,002$ по критерию Краскела–Уоллиса).

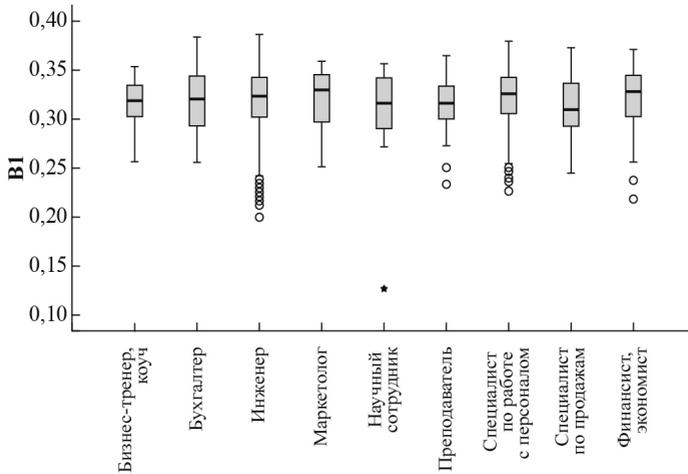


Рис. 48. Распределение баллов по ветви 1 «Распознавание (идентификация) эмоций» в группах с разными профессиями

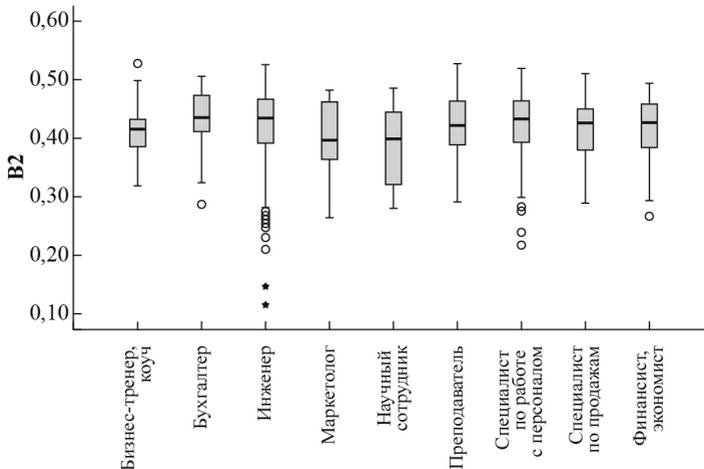


Рис. 49. Распределение баллов по ветви 2 «Использование эмоций в решении проблем» в группах с разными профессиями

Попарные сравнения показали, что наиболее значимые различия наблюдаются между группами инженеров и преподавателей ($p=0,028$, в первой группе этот показатель выше), инженеров и специалистов по продажам ($p=0,008$, показатель выше в группе инженеров), груп-

пами специалистов по работе с персоналом и специалистов по продажам ($p=0,023$, в первой группе показатель выше). Распределения баллов по этой ветви в группах приведены на рисунке 50.

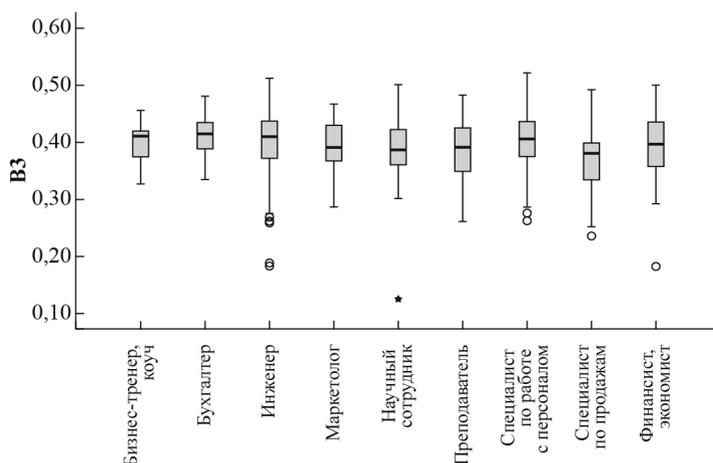


Рис. 50. Распределение баллов по ветви 3 «Понимание и анализ эмоций» в группах с разными профессиями

По показателям ветви 4 «Управление эмоциями» группы не различаются (значимость различий на уровне $p<0,001$ по критерию Краскела–Уоллиса). Парные сравнения показали значимые различия между группами бизнес-тренеров и инженеров ($p=0,008$, показатель выше в группе бизнес-тренеров), бизнес-тренеров и преподавателей ($p=0,045$, показатель выше в группе бизнес-тренеров), группами специалистов по работе с персоналом и инженеров ($p<0,001$, показатель выше у специалистов по работе с персоналом). Распределения баллов по этой ветви в группах приведены на рисунке 51.

Таким образом, основные различия в профессиональных профилях ЭИ касаются стратегического домена. Минимальные значения по данному показателю набирает профессиональная группа специалистов по продажам; максимальные – группы специалистов по подбору кадров и работе с персоналом, а также бизнес-тренеров, коучей. Анализируя составляющую стратегического домена – ветвь 3 «Понимание и анализ эмоций», – можно отметить, что максимальные значения по этой способности у группы бухгалтеров, инженеров, специалистов по подбору кадров и работе с персоналом, а минимальные – у специалистов по продажам. Интересным представляется превосходство по данной ветви инженеров над преподавателями и спе-

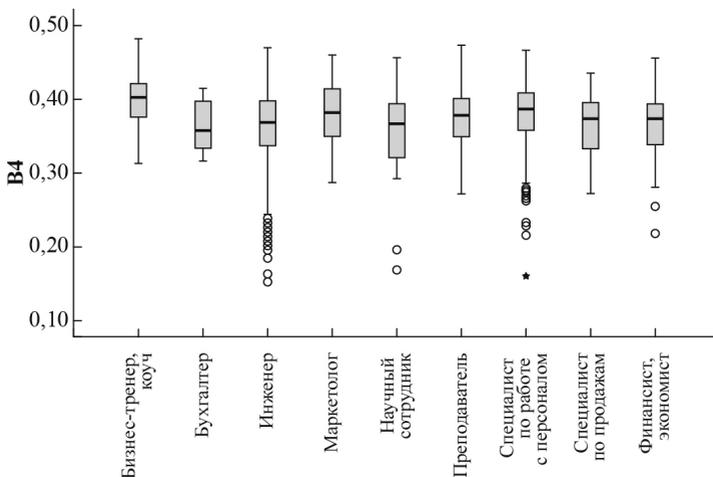


Рис. 51. Распределение баллов по ветви 4 «Управление эмоциями» в группах с разными профессиями

циалистами по продажам. Возможно, это может быть связано с самим ее содержанием, выражающемся в способности осуществлять аналитическую деятельность, свойственную инженерам, и по отношению к эмоциям: устанавливать причинно-следственные связи события и эмоций, прогнозировать переход от одной эмоции к другой.

Анализируя составляющую стратегического домена – ветвь 4 «Управление эмоциями», – можно отметить, что максимальные значения по этой способности у группы маркетологов и бизнес-тренеров, а минимальные – у научных сотрудников. Возможным объяснением больших значений по ветви «Управление эмоциями» у маркетологов и бизнес-тренеров может быть сам характер деятельности данных профессиональных групп, выражающийся в необходимости успешно регулировать эмоции других людей.

Также приведем данные по сопоставлению различных профессиональных профилей, полученных с применением адаптированной на русскоязычной выборке методики MSCEIT (Сергиенко, Ветрова, 2017). В исследовании было проведено сравнение уровня ЭИ у людей разных профессий с нормативной общей выборкой (2995 человек из 3827). Всего было выделено 10 специфических профессиональных групп:

- 1) инженеры (118 человек в возрасте от 21 до 70 лет, средний возраст 36,45 лет, 87 мужчин и 31 женщина), соответствующая нор-

- мативная группа – мужчины 30–39 лет (352 человека, средний возраст 33,81 года);
- 2) летчики (40 человек в возрасте от 23 до 52 лет, средний возраст 35,76 лет, все мужчины, на момент тестирования являлись действующими летчиками гражданской авиации), соответствующая нормативная группа – мужчины 30–39 лет (352 человека, средний возраст 33,81 года);
 - 3) медики (87 человек в возрасте от 21 до 69 лет, средний возраст 35,79 лет, 26 мужчин и 61 женщина), соответствующая нормативная группа – женщины 30–39 лет (489 человек, средний возраст 34,07 года);
 - 4) музыканты (139 человека в возрасте от 19 до 43 лет, средний возраст 23,07 года, 16 мужчин и 123 женщины), соответствующая нормативная группа – женщины 20–29 лет (1023 человек, средний возраст 23,5 года);
 - 5) преподаватели (142 человека в возрасте от 21 до 72 лет, средний возраст 42,7 года, 55 мужчин и 87 женщин), соответствующая нормативная группа – мужчины и женщины 40–49 лет (469 человек, 179 мужчин и 290 женщин, средний возраст 43,54 года);
 - 6) спортсмены (93 человека в возрасте от 16 до 35 лет, средний возраст 19,38 лет, 48 мужчин и 45 женщин), соответствующая нормативная группа – мужчины и женщины 16–19 лет (610 человек, 275 мужчин и 335 женщин, средний возраст 18,3 лет);
 - 7) индивидуальные предприниматели, владельцы малого бизнеса (42 человека в возрасте от 22 до 50 лет, средний возраст 32,93 года, 19 мужчин и 23 женщины), соответствующая нормативная группа – мужчины и женщины 30–39 лет (841 человек, 352 мужчины и 489 женщин, средний возраст 33,96 лет);
 - 8) менеджеры по подбору кадров и работе с персоналом (70 человек в возрасте до 21 до 52 лет, средний возраст 30,94 лет, 6 мужчин и 64 женщины), соответствующая нормативная группа – женщины 30–39 лет (489 человек, средний возраст 34,07 года);
 - 9) специалисты (450 человек в возрасте от 19 до 69 лет, средний возраст 33,6 года, 120 мужчин и 330 женщин, в эту группу попали все, кто указал в анкете «специалист/служащий», а также представители таких профессий, как юристы, экономисты, бухгалтеры, научные сотрудники), соответствующая нормативная группа – женщины 30–39 лет (489 человек, средний возраст 34,07 года);
 - 10) менеджеры (479 человек в возрасте от 19 до 64 лет, средний возраст 32,05 года, 145 мужчин и 334 женщины; отдавая себе отчет в отсутствии четкой определенности такой профессии, мы вклю-

чили в эту группу респондентов, указавших в анкете профессии «менеджер по продажам» и «менеджер по работе с клиентами»), соответствующая нормативная группа – женщины 30–39 лет (489 человек, средний возраст 34,07 года).

Профессиональными группами, наименее отличающимися от нормативных, оказались группы менеджеров и специалистов. В группе специалистов статистически значимых различий не выявлено, в группе менеджеров профессиональная группа превосходит нормативную только по уровню выраженности показателя по секции «Смешивания», относящуюся к области понимания и анализа эмоций. Вероятно, это связано с большой численностью групп и с их нечеткими границами. Также группа менеджеров по подбору кадров превосходит нормативную группу по секции «Смешивания», относящуюся к области «Понимание и анализ эмоций». Таким образом, предположение о специфичности данной профессии относительно других менеджеров ввиду особых условий и задач коммуникации не было подтверждено. Группа индивидуальных предпринимателей на грани статистической значимости уступает нормативной группе по уровню развития стратегического домена ЭИ.

Группа спортсменов статистически значимо уступает нормативной выборке по уровню выраженности показателей по секциям «Лица» и «Улучшение», а также ветви «Использование эмоций в решении проблем». Ввиду возрастных особенностей группы можно говорить о некоторой задержке развития у спортсменов ЭИ в области опытного домена и иерархически более базовых способностей.

Группа инженеров статистически значимо уступает нормативной группе по ряду показателей: по секциям «Улучшение» и «Смешивания», по ветвям «Использование эмоций в решении проблем» и «Понимание и анализ эмоций», а также по показателю стратегического домена ЭИ, но по общему уровню ЭИ различия уже статистически не значимы. Вероятно, профессиональная деятельность в области инженерии не подразумевает развитие области ЭИ, в первую очередь, актуального для активной коммуникации, понимания и использования эмоций для решения проблем. Возможно, что в эту профессиональную область попадают люди с определенным профилем ЭИ, связанным с развитием специфических когнитивных способностей. Инженеров традиционно считают менее эмоциональными людьми, по сравнению с гуманитариями или представителями творческих профессий.

Для группы преподавателей так же характерно снижение уровня ЭИ по сравнению с нормативной выборкой по ряду показателей:

по секциям «Изменения» и «Ощущения», по ветвям «Использование эмоций в решении проблем» и «Понимание и анализ эмоций», а также по показателю стратегического домена ЭИ. Важно отметить, что это более старшая возрастная группа, чем инженеры. Как было показано ранее, для данного возраста (40–49 лет) характерно некоторое снижение ЭИ по сравнению с «пиковым» возрастом 30–39 лет. Не стоит забывать и о характерном для учителей и преподавателей синдроме эмоционального выгорания (Бодров, 2009). Как отмечают Н. Е. Водопьянова и О. Н. Назарян, профессиональная деятельность преподавателей обладает специфическими особенностями, которые позволяют отнести ее к группе риска возникновения и развития профессионального выгорания, а именно: наличие ежедневных психоэмоциональных нагрузок, связанных с выступлением перед аудиторией, с регламентированным и часто «вынужденным» общением с большим количеством студентов, с администрацией; высокая степень ответственности за студентов, несоответствие между интеллектуально-энергетическими затратами и моральным и материальным вознаграждением (Водопьянова, Назарян, 2014).

Группа музыкантов представлена более молодыми респондентами, которым соответствует нормативная группа 20–29 лет (женщины). Однако и для профессиональной группы музыкантов характерно снижение уровня ЭИ по сравнению с нормативной группой по многим показателям. Предполагалось, что уровень ЭИ у музыкантов должен оказаться выше в силу творческой направленности профессии. Считается, что творческие профессии выбирают люди эмоциональные и эмоционально экспрессивные. Однако можно заметить, что эмоциональная экспрессивность не гарантирует понимания, использования и осознания эмоций, способности управлять ими (Князева, 2012).

Группа медиков также демонстрирует снижение ЭИ, по сравнению с нормативной группой, по значительному ряду показателей. Несомненно, это группа, подверженная профессиональному эмоциональному выгоранию (Бодров, 2009). Однако, в отличие от преподавателей, при более выраженном снижении ЭИ у медиков более сохранными остаются структуры, находящиеся на иерархически более высоком уровне – в области управления эмоциями (например, секция «Эмоциональные отношения» и связанная с ней ветвь «Сознательное управление эмоциями»). Но общий уровень снижения ЭИ превалирует над отдельными показателями.

Единственная профессиональная группа, демонстрирующая в сравнении с нормативной группой заметное повышение ЭИ по ря-

ду показателей — это летчики. У них наблюдается четкое противопоставление стратегического и опытного доменов ЭИ: опытный заметно преобладает над стратегическим. Таким образом, можно говорить о специфическом для летчиков преобладании области ЭИ, являющейся иерархически более ранней и базовой и отвечающей за идентификацию эмоций и использование их в решении проблем. Стратегический домен, в некоторой мере социально обусловленный и иерархически более высокоуровневый, у летчиков является менее развитым, как по сравнению с опытным доменом, так и по сравнению с нормативной выборкой.

При анализе результатов групп из бизнес-среды сравнение проводилось не только с нормативной выборкой, но и между собой (служащие, помощники руководителя, руководители, высшее руководство). Можно отметить общую тенденцию, подтверждающую связь ЭИ с профессиональным успехом. У представителей более низкого профессионального уровня преобладают области ЭИ, связанные с идентификацией эмоций, у представителей более высокого профессионального уровня — области, ответственные за понимание и регуляцию эмоций. Следует указать, что группа помощников руководителя минимально отличается от группы служащих. Наиболее отличающейся от остальных является группа высшего руководства, которая лидирует в области понимания и анализа эмоций, области ЭИ, иерархически более высокоуровневой, но проигрывает в области идентификации эмоций — базовой области. При этом также необходимо отметить, что между группами разного профессионального статуса не выявлено ни одного статистически значимого различия по общему уровню ЭИ.

Проведенный сравнительный анализ ЭИ людей разных профессиональных групп показал специфические констелляции отдельных составляющих данной способности. Кроме того, показаны возможности русскоязычной версии методики MSCEIT в области оценки профессионального успеха (Сергиенко, Ветрова, 2010, 2017).

Исследование связи профиля эмоционального интеллекта с уровнем занимаемой должности

Для анализа различий профилей ЭИ в зависимости от уровня занимаемой должности были выделены следующие группы респондентов:

- 1) специалисты (всего 860 человек, 618 женщин и 245 мужчин в возрасте от 17 до 72 лет, средний возраст 35,2 года);

- 2) руководители среднего звена (Middle) (всего 381 человек, 106 женщин и 257 мужчин в возрасте от 24 до 54 лет, средний возраст 37,8 лет);
- 3) руководители высшего звена (Top) (всего 93 человека, 57 женщин и 36 мужчин в возрасте от 20 до 67 лет, средний возраст 36 лет).

Далее было проведено сравнение основных показателей ЭИ, полученных с помощью теста. Средние показатели по общему ЭИ, двум доменам и четырем ветвям приведены в таблице 32 и на рисунке 52.

Таблица 32
Средние показатели ЭИ в группах респондентов с разным уровнем должностей

Профессиональная группа	ЭИ	Д1	В1	В2	Д2	В3	В4
Специалист	0,361 (0,03)	0,354 (0,033)	0,319 (0,03)	0,417 (0,058)	0,382 (0,041)	0,392 (0,053)	0,37 (0,046)
Руководитель (Middle)	0,365 (0,032)	0,358 (0,036)	0,322 (0,031)	0,425 (0,061)	0,385 (0,04)	0,405 (0,047)	0,363 (0,05)
Руководитель (TOP)	0,355 (0,032)	0,345 (0,038)	0,312 (0,032)	0,404 (0,063)	0,385 (0,035)	0,389 (0,047)	0,38 (0,043)

Примечание. Расшифровку обозначений см. рисунок 52.

Для статистической оценки различий между группами использовались дисперсионный анализ и попарные сравнения с поправкой на множественные сравнения Бонферрони. Анализ показал следующее.

Обнаружено значимое влияние фактора «уровень должности» на показатель общего ЭИ: $F(2, 1333)=5,070$; $p=0,06$. Максимальное значение ЭИ наблюдается в группе руководителей среднего звена, минимальное – в группе руководителей высшего звена. При этом статистически значимые различия выявлены только между этими двумя группами ($p=0,011$).

На показатели опытного домена ЭИ фактор «уровень должности» также оказывает значимое влияние: $F(2, 1333)=6,302$; $p=0,002$. В данном случае так же, как в общем ЭИ, самые высокие баллы получены в группе руководителей среднего звена, самые низкие – в группе руководителей высшего звена. Попарное сравнение групп показало значимое различие средних в этих двух группах ($p=0,002$), а также в группах специалистов и руководителей среднего звена ($p=0,05$, у специалистов показатель в среднем ниже).

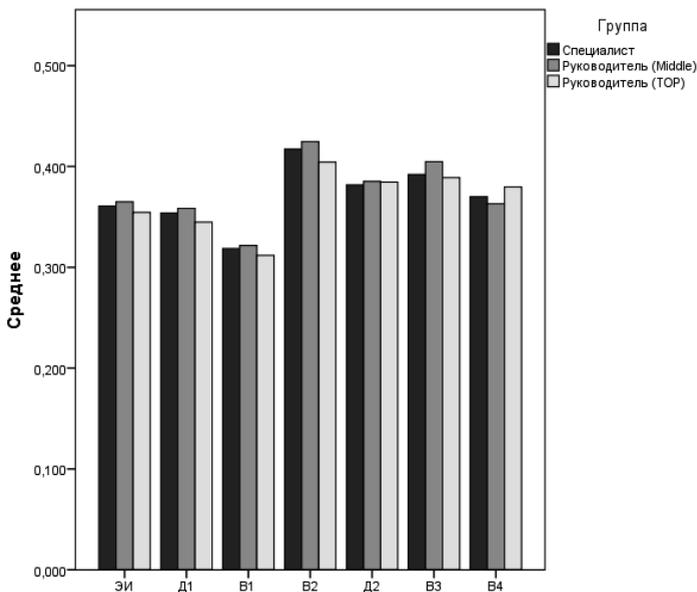


Рис. 52. Средние показатели ЭИ в группах респондентов с разным уровнем должностей.

ЭИ – общий уровень ЭИ, Д1 – опытный домен, В1 – ветвь 1 «Распознавание (идентификация) эмоций», В2 – ветвь 2 «Использование эмоций в решении проблем», Д2 – стратегический домен, В3 – ветвь 3 «Понимание и анализ эмоций», В4 – ветвь 4 «Управление эмоциями»

По показателям стратегического домена ЭИ не получено значимых различий ни в целом ($F(2, 1333)=1,130$; $p=0,323$), ни при попарных сравнениях ($p>0,05$ во всех случаях).

Обнаружено значимое влияние фактора «уровень должности» на показатели ветви 1 «Распознавание (идентификация) эмоций» ($F(2, 1333)=4,068$; $p=0,017$). Максимальное значение наблюдается в группе руководителей среднего звена, минимальное – в группе руководителей высшего звена. При этом статистически значимые различия только между этими двумя группами ($p=0,016$).

По показателям ветви 2 «Использование эмоций в решении проблем» группы также значимо различаются: $F(2, 1333)=4,937$; $p=0,007$. Парные соотношения между группами такие же, как в ветви 1: максимальное значение – в группе руководителей среднего звена, минимальное – в группе руководителей высшего звена, статистически значимы различия только между этими двумя группами ($p=0,009$).

На показатели ветви 3 «Понимание и анализ эмоций» фактор «уровень должности» влияет значимо: $F(2, 1333)=6,069$; $p<0,001$. Самый высокий показатель по этой шкале получен у руководителей среднего звена, самый низкий – у руководителей высшего звена. Статистическая оценка попарных соотношений между группами показала, что результаты по данной ветви у руководителей среднего звена значимо отличаются как от группы специалистов ($p<0,001$), так и от руководителей высшего звена ($p=0,022$).

По показателям ветви 4 «Сознательное управление эмоциями» группы также значимо различаются ($F(2, 1333)=5,473$; $p=0,004$), однако в данном случае соотношение средних иное: самый низкий показатель по этой шкале – в группе руководителей среднего звена, а самый высокий – у руководителей высшего звена. При этом попарные сравнения показали значимые отличия только между двумя группами руководителей – среднего и высшего звена ($p=0,008$).

Итак, максимальные значения по общему уровню ЭИ, опытному домену, ветви 1 «Распознавание (идентификация) эмоций», ветви 2 «Использование эмоций в решении проблем» и ветви 3 «Понимание эмоций» получены у группы руководителей среднего звена, минимальные – в группе руководителей высшего звена. По показателю ветви 4 «Управление эмоциями» максимальные значения в группе руководителей высшего звена, минимальные – в группе руководителей среднего звена. Возможным объяснением подобных данных может быть характер деятельности руководителей высшего звена, выражающийся в необходимости особенно эффективно регулировать свои эмоции и эмоции своих подчиненных для осуществления успешной управленческой деятельности. Интересным является то, что при большем развитии ветви 4 «Управление эмоциями» остальные показатели ЭИ у данной группы самые низкие.

Результаты стандартизации методики

Анализ структуры методики ТЭИ привел к следующим результатам:

1. Анализ надежности шкал с помощью метода α Кронбаха показал высокую надежность части теста, направленную на оценку опытного домена ЭИ, а также общей его оценки, однако оказался сниженным при рассмотрении стратегического домена.
2. Факторный анализ, как эксплораторный, так и конфирматорный, позволяют говорить, что теоретическая структура методики ТЭИ, выделяющая 4 ветви ЭИ, соответствует полученным

данным. При этом, однако, домен стратегического интеллекта хуже описывается с помощью факторных моделей, чем домен опытного ЭИ.

3. Сравнения результатов мужчин и женщин показали, что различия между этими группами наблюдаются в основном в отношении стратегического домена и входящих в него разделов и ветвей.
4. Возрастные различия ЭИ невелики и в основном относятся к составляющим стратегического домена ЭИ.
5. Также показана достаточно высокая ретестовая надежность по всем ветвям, доменам и общему баллу ЭИ.

Для повышения психометрической надежности теста рекомендуется регулярно обновлять ключи и «большие таблицы» пересчета в проценты и баллы IQ по мере увеличения выборки стандартизации. Оптимальный «шаг» — каждые 500–1000 респондентов до достижения выборки стандартизации в 4000–5000 человек. Также на более широкой выборке можно будет произвести оценку половых и возрастных различий для разработки коэффициентов коррекции по полу и возрасту, если в таковых будет необходимость.

Заключительные рекомендации

Сроки и время проведения теста

Большинству респондентов требуется от 40 до 60 минут, чтобы ответить на 191 пункт методики. Не существует каких-либо предписанных временных рамок, но респонденты должны пройти тест за один подход и работать в постоянном темпе. Если они дают случайные ответы, то время заполнения теста может быть короче. Если респонденты имеют некие нарушения эмоциональной сферы, или русский язык не является для них родным, или они испытывают трудности при чтении или понимании вопросов, то время заполнения теста может увеличиться.

Обученные специалисты в области психического здоровья могут использовать методику в разных целях, поэтому решение вопроса о времени проведения теста мы оставляем на их усмотрение. Удобство и необходимость проведения будут часто определять, когда именно респонденты смогут пройти тест. Имеются, однако, следующие важные соображения относительно выбора времени:

1. Экспериментатор должен самостоятельно пройти тест или практиковаться в проведении теста до того, как использовать методику в профессиональных целях.
2. Тест может проводиться только после того, как респонденту были объяснены цели использования данной методики, и он после этого дал согласие пройти тест.
3. Тест не должен проводиться, когда респондент находится в состоянии стресса, очень устал или ослаблен, так как его ответы приведут к недостоверным результатам.
4. По возможности исследование нужно провести за один сеанс: респондент должен быть доступен для предварительной работы, тестирования и обсуждения на протяжении по меньшей мере 60 минут (если все же оно проводится в несколько сеансов, то перерыв лучше делать только после первых четырех блоков заданий).
5. Если методику применяют как часть процедуры подбора или отбора кадров, время проведения теста определяется нанимателем, однако если она используется в качестве одной из процедур отбора до интервьюирования, для определения качественных должностных требований необходимо составить формальную профессиограмму до момента проведения теста. Анализ должностных функции покажет, какой именно профиль по методике необходим для соответствия этой должности, чтобы результаты кандидата можно было сравнить с результатами анализа профессиограммы или с описанием специфики деятельности. *Использование исключительно результатов прохождения теста для отбора кандидатов неэтично.* Если методику применяют после интервью, чтобы получить больше информации о серьезных и подходящих кандидатах, то анализ профессиограммы полезен, но не необходим. *Результаты прохождения теста не могут использоваться в качестве основания для увольнения.*
6. Результаты данного теста у конкретного респондента могут изменяться со временем, поскольку навыки и способности, лежащие в основе этих показателей, могут улучшаться или ухудшаться в зависимости от меняющихся обстоятельств его жизни. Регулярно используя данную методику, исследователь может отследить возможные изменения уровня навыков респондента. Эти изменения происходят постепенно, и, скорее всего, должно пройти несколько месяцев, прежде чем смогут произойти какие-либо заметные изменения.

Получение информированного согласия

Основные объяснения причин проведения теста должны быть предоставлены респондентам до начала прохождения методики, а более подробные объяснения — после его завершения. Нельзя просто вручить респондентам материалы теста и попросить выполнить задания. И в группе, и в индивидуальном предъявлении материалы надо предлагать в соответствующем контексте, гарантировать конфиденциальность, объяснять, что результаты теста не будут единственной основой принятия решения, смягчать любого рода беспокойство относительно выполнения теста.

Информированное согласие должно быть получено до проведения теста, методику нельзя использовать путем принуждения респондентов или обманывая их, заставляя предоставлять информацию, которой они не хотят делиться. Информированное согласие подразумевает предоставление респондентам столько относящейся к делу информации, сколько нужно, чтобы принять решение об участии в тестировании. По крайней мере, их должны поставить в известность о том, почему применяется этот тест и каким образом будут использоваться результаты. Участие должно быть добровольным, необходимо получить устное или письменное согласие. Письменное согласие предпочтительнее в любом случае. Оно требуется для проведения теста в условиях клинических, медицинских, образовательных, внутрикорпоративных или экспериментальных исследований для многих целей. Получение согласия не подразумевает, что, как только оно получено, респонденты не могут передумать: они имеют право в любой момент отказаться от дальнейшего участия в исследовании.

Иногда пользователь, проводящий тестирование, может столкнуться со скептически настроенным респондентом, ставящим под сомнение ценность подобных психологических тестов. Когда такая ситуация возникает, мы можем посоветовать признать существование ограничений метода психологического тестирования, и, кроме того, уверить испытуемого в том, что данная методика не будет единственным влияющим фактором в процессе принятия решения или в диагностическом процессе. Другой способ справиться со скептицизмом и враждебностью состоит в том, чтобы переложить ответственность за качество и оценку на респондента — качество его результатов всегда будет отражать качество его ответов. Если респонденты не будут давать обдуманые ответы, то по результатам теста их способности будут недооценены.

Предотвращение ошибок измерения

И до, и во время использования методики следует избегать чего-либо, что может оказать влияние на ответы. Если, например, тест используется при подборе сотрудника, то нельзя открывать респондентам, каковы желаемые результаты по методике, профиль или «линия среза» до того, как они закончили выполнение теста. Респонденты должны отвечать сами, вне прямого или косвенного влияния со стороны. На вопросы, которые респондент задает в процессе исследования, можно давать не наводящие ответы, но лучше попытаться отложить эти вопросы до того момента, когда будет выполнен весь тест, так как часто бывает сложно понять, какое именно высказывание может оказаться наводящим.

Интервьюирование респондента

Даже в ситуациях удаленного или группового тестирования после завершения теста респондентов надо опрашивать в той или иной форме. Есть два типа интервью: непосредственно после предъявления и во время последующей обратной связи. В беседе после предъявления специалист, проводящий тестирование, еще раз говорит о назначении методики. Это происходит в тот момент, когда респонденты получают свои результаты. Также нужно договориться о встрече для обсуждения результатов в процессе обратной связи. Эта беседа после предъявления дает дополнительную информацию о респондентах, потому что они могут уточнять свои ответы, выражать свои чувства по поводу исследования такого рода и задавать различные вопросы. В подобном обсуждении можно оценить их настроение и узнать немного больше об особенностях их характеров и биографий. Большинство пользователей теста может провести беседу после предъявления.

С другой стороны, обратная связь требует детального знания процесса начисления баллов в методике и их интерпретации, и потому должна выполняться только при наличии у пользователей квалификации и опыта в этих областях. Респондентам нужно объяснить, что означают результаты тестирования и для чего они будут использоваться. Специалист должен пройти с респондентом весь протокол исследования и обсудить, о чем именно свидетельствуют баллы и как можно улучшить определенные навыки и соответствующие способности. Любую связанную с этим информацию о тесте, которую респондент недополучил, следует также

сообщить во время обратной связи. Сообщения должны быть информативными, относящимися к делу, позитивными и конструктивными. После прохождения теста респондент должен остаться довольным, уверенным и с позитивным отношением к полученному опыту.

Инструкция к тесту

В методике даны краткие инструкции прохождения теста по принципу «раздел за разделом». Полезно, однако, сделать дополнительный обзор целей теста и описать, на что будет похожа процедура его прохождения. Для этого может подойти предлагаемое ниже описание.

Цель теста

Методика разработана для измерения способностей, лежащих в основе ЭИ. При помощи теста вы получите отчет по следующим четырём направлениям:

1. Восприятие эмоций – ваша способность осознавать, как себя чувствуете вы и окружающие.
2. Активизация процессов мышления – ваша способность переживать эмоции и использовать их для активизации процесса мышления и решения когнитивных задач.
3. Понимание эмоций – ваша способность понимать простые и сложные эмоции.
4. Управление эмоциями – ваша способность управлять своими собственными эмоциями и эмоциями других людей.

Содержание теста

Вас попросят решить серию задач, связанных с эмоциями. Эти задачи разделены на девять разделов, маркированных цифрами от 1 до 9. Предлагаемые задания включают в себя задачи на идентификацию эмоций на лицах и изображениях, сравнение эмоций с другими ощущениями, такими как температура, цвет и др. Никаких личных вопросов не задается, мы просим вас лишь указать свой возраст и пол (необходимо для подсчета баллов) и адрес вашей электронной почты (для отправки результатов тестирования).

Процедура прохождения теста

Прохождение теста занимает приблизительно 40–60 минут. У кого-то уйдет на это меньше времени, у кого-то больше. Тест не спланирован по времени каким-то особым образом, так что за перерыв в процессе заполнения ответов никакого штрафа не будет. Это тест способностей: какие-то ответы получают больше баллов, чем другие, а ответы по некоторым пунктам получают один общий балл. В ваших интересах ответить на все вопросы. *Пожалуйста, работайте тщательно, но так быстро, как можете. Если два ответа кажутся правильными, возможно, что они оба оцениваются одинаково. Общий балл получают многие группы ответов. По этой причине отвечайте на вопрос сразу же, как только вы найдете ответ, который покажется вам наиболее подходящим.* Убедитесь, что ответили на все вопросы. Если вы не знаете ответ, можете использовать свою интуицию. Вы не потеряете баллы, если ответите неправильно.

Литература

- Айзенк Г. Ю.* Интеллект: новый взгляд // Вопросы психологии. 1995. № 1. С. 111–131.
- Бодров В. А.* Профессиональное утомление: Фундаментальные и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
- Бурлачук Л. Ф.* Психодиагностика: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2006.
- Ветрова И. И.* Соотношение контроля поведения и стратегий совладания у подростков // Материалы итоговой научной конференции Института психологии РАН (11–12 февраля 2010 г.) / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Т. И. Артемьева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 169–180.
- Водопьянова Н. Е., Назарян О. Н.* Ресурсы устойчивости к профессиональному выгоранию преподавателей высшей школы // Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство: Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. Тверь: ТГУ, 2014. С. 229–233.
- Выготский Л. С.* Собрание сочинений: В 6 т. / Гл. ред. А. В. Запорожец. М.: Педагогика, 1982–1984.
- Гоулман Д.* Эмоциональный интеллект. М.: АСТ, 2008.
- Ильин Е. П.* Эмоции и чувства. СПб.: Питер, 2001.
- Каплан Р. С. Нортон Д. П.* Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. М.: Олимп-Бизнес, 2006.
- Киселева Т. С.* Эмоциональный интеллект как жизненный ресурс и его развитие у взрослых: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2015.

- Князев Г. Г., Митрофанова Л. Г., Бочаров А. В.* Эмоциональный интеллект и осцилляторные ответы на эмоциональные выражения лиц // Физиология человека. 2013. Т. 39. № 4. С. 41–48.
- Князев Г. Г., Митрофанова Л. Г., Разумникова О. М., Барчард К.* Адаптация русскоязычной версии «Опросника эмоционального интеллекта» К. Барчард // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 4. С. 112–120.
- Колесникова Н. И., Сергиенко Е. А.* Личностные аспекты понимания психического у взрослых // Психологические исследования. 2010. № 6 (14). URL: <http://psystudy.ru/num/2010n6-14/409-> (дата обращения: 14.05.2019).
- Конопкин О. А.* Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) // Вопросы психологии. 1995. № 1. С. 5–12.
- Кравцов Г. Г.* Принцип единства аффекта и интеллекта как основа личностного подхода в обучении детей // Вопросы психологии. 1996. № 6. С. 53.
- Крюкова Т. Л.* Методы изучения совладающего поведения: три копинг-шкалы. Кострома: Изд-во КГУ им. Н. А. Некрасова, 2007.
- Лебедева Е. И.* Понимание ментального мира в младшем школьном возрасте // Психология – наука будущего: Материалы VI Международной конференции молодых ученых / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 248–251.
- Люсин Д. В.* Современные представления об эмоциональном интеллекте // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. С. 29–36.
- Люсин Д. В.* Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн // Психологическая диагностика. 2006. № 4. С. 3–22.
- Люсин Д. В.* Опросник на эмоциональный интеллект ЭМИн: новые психометрические данные // Социальный и эмоциональный интеллект: от моделей к измерениям / Под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 264–278.
- Лялина И. А.* Определение эмоций по глазам (русскоязычная версия теста «Reading the Mind in the Eyes» – Baron-Cohen et al., 1996, версия для взрослых) // Психологические исследования: Вып. 4 / Под ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 118–130.

- Моросанова В. И.* Индивидуальный стиль саморегуляции. М.: Наука, 2001.
- Одинцова В. В.* Психометрический анализ методики «Эмоциональный интеллект – 2» // HR – Лаборатория Human Technologies: сайт. 2006. URL: <http://www.ht.ru/tests/bank/annrtf/emiq2.php> (дата обращения: 01.06.2019).
- Орёл Е. А.* Опыт разработки теста эмоционального интеллекта 3MIQ // Социальный и эмоциональный интеллект: От процессов к измерениям / Под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 297–307.
- Разумникова О. М.* Влияние индуцированных эмоций на креативность // Вопросы психологии. 2013. № 2. С. 93–103.
- Робертс Р. Д., Мэттьюс Дж., Зайднер М., Люсин Д. В.* Эмоциональный интеллект: проблемы теории, измерения и применения на практике // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2004. Т. 1. № 4. С. 3–26.
- Румянцева Е. Е.* Методика оценки психического состояния другого по выражению глаз // Психиатрия. 2013. № 3 (59). С. 30–36.
- Садокова А. В.* Влияние индивидуальных характеристик эмоционально-личностной сферы на особенности развития моральной компетентности в подростковом возрасте: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.
- Сергиенко Е. А.* Субъектная регуляция совладающего поведения // Совладающее поведение: Современное состояние и перспективы / Под ред. А. Л. Журавлева, Т. Л. Крюковой, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 67–83.
- Сергиенко Е. А.* Контроль поведения: индивидуальные ресурсы субъектной регуляции // Психологические исследования. 2009. № 5 (7). URL: <http://psystudy.ru/num/2009n5-7/223-> (дата обращения: 15.05.2019).
- Сергиенко Е. А., Ветрова И. И.* Эмоциональный интеллект: русскоязычная адаптация теста Мэйера–Сэловея–Карузо (MSCEIT v. 2.0) // Психологические исследования. 2009. № 6 (8). URL: <http://psystudy.ru/num/2009n6-8/243-sergienko-vetrova8> (дата обращения: 15.05.2019).
- Сергиенко Е. А., Ветрова И. И.* Тест Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо «Эмоциональный интеллект» (MSCEIT v. 2.0): Русскоязычная версия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
- Сергиенко Е. А., Ветрова И. И.* Тест эмоционального интеллекта Дж. Мэйера, П. Сэловея, Д. Карузо (MSCEIT v. 2.0) и возможности его применения // Психология человека и общества: На-

- учно-практические исследования / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко, Н. В. Тарабрина. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 167–188.
- Сергиенко Е. А., Ветрова И. И.* Русскоязычная адаптация теста Дж. Мэйера, П. Сэловея, Д. Карузо «Эмоциональный интеллект» (MS-CEIT V2.0): Методическое пособие. М.: Смысл, 2017.
- Сергиенко Е. А., Виленская Г. А., Ковалёва Ю. В.* Контроль поведения как субъективная регуляция. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
- Сергиенко Е. А., Лебедева Е. И., Прусакова О. А.* Модель психического в онтогенезе человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
- Ушаков Д. В.* Социальный интеллект как вид интеллекта // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. С. 11–28.
- Ушаков Д. В.* Социальный и эмоциональный интеллект: надежды, сомнения, перспективы // Социальный и эмоциональный интеллект: От процессов к измерениям / Под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 11–30.
- Хлевная Е. А.* Роль эмоционального интеллекта в эффективности деятельности: на примере руководителей: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2012.
- Хлевная Е. А., Киселева Т. С.* Эмоциональный интеллект руководителя в бизнес-процессах организации: Монография. М.: Инфра-М, 2019.
- Altındağ E., Köseadağı Y.* The relationship between emotional intelligence of managers, innovative corporate culture and employee performance // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2015. V. 210. P. 270–282.
- Antoñanzas J. L.* The Relationship between psychopathology and emotional intelligence in adolescents and adults // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2017. V. 237. P. 1093–1096.
- Arfara C., Samanta I.* The impact of emotional intelligence on improving team-working: the case of Public Sector (National Centre for Public Administration and Local Government – NCPALG) // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2016. V. 230. P. 167–175.
- Averill J. R.* A tale of two snarks: Emotional intelligence and emotional creativity compared // *Psychological Inquiry*. 2004. V. 15. P. 228–233.
- Averill J. R., Nunley E. P.* *Voyages of the heart: Living an emotionally creative life*. N. Y.: Free Press, 1992.

- Bandura A.* Self-efficacy: The exercise of control. N. Y.: W. H. Freeman, 1997.
- Barchard K. A.* The items in each of the IPIP Scales measuring seven components potentially related to “emotional intelligence”. 2001. URL: <http://ipip.ori.org/newEmotionalIntelligenceKey.htm> (дата обращения: 15.05.2019).
- Bar-On R.* Emotional Intelligence Inventory (EQ-i): Technical manual. Toronto: Multy-Health System, 1997.
- Baron-Cohen S., Riviere A., Cross P., Fukushima M., Bryant C., Sotillo M., Hadwin J., French D.* Reading the mind in the face: a cross-cultural and developmental study // *Visual Cognition*. 1996. V. 3. P. 39–59.
- Bass B, Avolio B.* MLQ: Multifactor leadership questionnaire. Technical Report. Redwood City, CA: Mind Garden, 2000.
- Benet-Martinez V., John O. P.* Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1998. V. 75 (3). P. 729–750.
- Bohlen H., Nichols S.* Predicting emotionally competent behavior: Developing a model and predictor scales. The Hogan Research Division, 2014.
- Brackett M. A., Rivers S., Shiffman S., Lerner N., Salovey P.* Relating emotional abilities to social functioning: A comparison of performance and self-report measures of emotional intelligence // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2006. V. 91. P. 780–795.
- Brackett M. A., Salovey P.* Measuring emotional intelligence with the Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) // *Measuring emotional intelligence: Common ground and controversy* / Ed. G. Geher. Hauppauge, N. Y.: Nova Science Publishers, 2004.
- Browne M. W., Cudeck R.* Alternative ways of assessing model fit // *Testing structural equation models* / Eds K. A. Bollen, J. S. Long. Beverly Hills, CA: Sage, 1993. P. 136–162.
- Buck R.* The physiological bases of nonverbal communication // *Sociophysiology* / Ed. W. Waid. N. Y.: Springer Verlag, 1984. P. 139–161.
- Burgan D.* Understanding emotional intelligence for project management practitioners. Paper presented at PMI® Global Congress 2012, North America, Vancouver, British Columbia, Canada, 2012.
- Buss A. H., Perry M. P.* The aggression questionnaire // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1992. V. 63. P. 452–459.
- Cantor N., Kihlstrom J. F.* Personality and social intelligence. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1987.
- Cazan A. M., Năstasă L. E.* Emotional intelligence, satisfaction with life and burnout among university students // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2015. V. 180. P. 1574–1578.

- Chatterjee A., Kulakli A.* An empirical investigation of the relationship between emotional intelligence, transactional and transformational leadership styles in banking sector // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2015. V. 210. P. 291–300.
- Choi J. N., Kim M. U.* The organizational application of group-think and its limitations in organizations // *Journal of Applied Psychology*. 1999. V. 84 (2). P. 297–306.
- Coccaro E. F., Zagaja C., Chen P., Jacobson K.* Relationships between perceived emotional intelligence, aggression and impulsivity in a population-based adult sample // *Psychiatry research*. 2016. V. 246. P. 255–260.
- Colomeischi A. A.* Predictors for wellbeing: Emotional factors and expectancy for success // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2015a. V. 190. P. 48–53.
- Colomeischi A. A.* Teachers burnout in relation with their emotional intelligence and personality traits // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2015b. V. 180. P. 1067–1073.
- Dabke D.* Impact of leader's emotional intelligence and transformational behavior on perceived leadership effectiveness: A multiple source view // *Business Perspectives and Research*. 2016. V. 4 (1). P. 27–40.
- Easterbrook J. A.* The effect of emotion on cue utilization and the organization of behavior // *Psychological Review*. 1959. V. 66. P. 183–201.
- Elfenbein H. A., Polzer J. T., Ambady N.* Team emotion recognition accuracy and team performance // *Research on Emotion in Organizations*. 2007. V. 3. P. 87–119.
- Extremera N., Rey L.* Ability emotional intelligence and life satisfaction: Positive and negative affect as mediators // *Personality and Individual Differences*. 2016. V. 102. P. 98–101.
- Fernandez-Berrocal P., Extremera N., Palomera R., Ruiz-Aranda D., Salguero J. M.* Test de inteligencia emocional de la fundacion Botín para adolescentes (TIEFBA) [Emotional Intelligence Test for adolescents of Botín foundation]. Santander: Fundacion Botín, 2015.
- Fernández-Berrocal P., Extremera N., Ramos N.* Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait meta-mood scale // *Psychological Reports*. 2004. V. 94. P. 751–755.
- Fernández-Ozcorta E. J., Almagro B. J., Sáenz-López P.* Explanatory model of psychological well-being in the university athletic context // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2014. V. 132. P. 255–261.
- Forgas J. P.* Mood and judgment: The Affect Infusion Model (AIM) // *Psychological Bulletin*. 1995. V. 117. P. 39–66.

- Garcia-Sancho E., Salguero J. M., Fernandez-Berrocal P.* Ability emotional intelligence and its relation to aggression across time and age groups // *Scandinavian Journal of Psychology*. 2017. V. 58 (1). P. 43–51.
- Gardner H.* Multiple intelligences. N. Y.: Basic Books, 1993.
- Gillespie N.* Measuring trust in organizational contexts: An overview of survey-based measures // *Handbook of research methods on trust / Eds F. Lyon, G. Möllering, M. Saunders*. Cheltenham: Edward Elgar, 2012. P. 175–188.
- Goleman D.* Emotional intelligence. N. Y.: Bantam Books, 1995.
- Goodwin F. K., Jamison K. R.* Manic-depressive illness. N. Y.: Oxford University Press, 1990.
- Guilford J. P.* The nature of human intelligence. N. Y.: McGraw-Hill, 1967.
- Gutiérrez-Cobo M. J., Cabello R., Fernández-Berrocal P.* The three models of emotional intelligence and performance in a hot and cool go/no-go task in undergraduate students // *Frontiers in Behavioral Neuroscience*. 2017. V. 11. P. 33.
- Hall J. N.* Emocinio intelekto lygio nustatymo metodika. 2005. URL: <http://insunrise.ru/booklets/n.halleq%20questionarry.pdf> (дата обращения: 01.06.2019).
- Hendon M., Powell L., Wimmer H.* Emotional intelligence and communication levels in information technology professionals // *Computers in Human Behavior*. 2017. V. 71. P. 165–171.
- Hu L., Bentler P. M.* Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives // *Structural Equation Modeling*, 1999. V. 6 (1). P. 1–55.
- Ickes W.* Empathic accuracy. N. Y.: Guilford, 1997.
- Jafri H., Dem C., Choden S.* Emotional intelligence and employee creativity: Moderating role of proactive personality and organizational climate // *Business Perspectives and Research*. 2016. V. 4 (3). P. 54–66.
- Jordan P. J., Ashkanasy N. M., Hartel C. E. J., Hooper G. S.* Work-group emotional intelligence scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus // *Human Resource Management Review*. 2002. V. 12. P. 195–214.
- Jordan P. J., Lawrence S. A.* Emotional intelligence in teams: Development and initial validation of the short version of the Workgroup Emotional Intelligence Profile (WEIP-S) // *Journal of Management and Organization*. 2009. V. 15 (4). P. 452–469.
- Joseph D. L., Newman D. A.* Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model // *Journal of Applied Psychology*. 2010. V. 95 (1). P. 54–78.

- Kaufmann L., Wagner C. M.* Affective diversity and emotional intelligence in cross-functional sourcing teams // *Journal of Purchasing and Supply Management*. V. 23 (1). P. 5–16.
- Keefe R. S., Harvey P. D., Goldberg T. E., Gold J. M., Walker T. M., Kennel C., Hawkins K.* Norms and standardization of the Brief Assessment of Cognition in Schizophrenia (BACS) // *Schizophrenia Research*. 2008. V. 102. P. 108–115.
- Kerr R., Garvin J., Heaton N.* Emotional intelligence and leadership effectiveness // *Leadership and Organization Development Journal*. 2006. V. 27. P. 265–279.
- Legree P. I.* Evidence for an oblique social intelligence factor established with a Likert-based testing procedure // *Intelligence*. 1995. V. 21. P. 247–266.
- Leuner B.* Emotional intelligence and emancipation. A psychodynamic study on women // *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*. 1966. V. 15 (Aug–Sep). P. 193–203.
- Lewicki R. J., Tomlinson E. C., Gillespie N.* Models of interpersonal trust development: Theoretical approaches, empirical evidence and future directions // *Journal of Management*. 2006. V. 32. P. 991–1022.
- Lopes P. N., Salovey P., Straus R.* Emotional intelligence, personality and the perceived quality of social relationships // *Personality and Individual Differences*. 2003. V. 35. P. 641–658.
- Mandler G.* *Mind and emotion*. N. Y.: Wiley, 1975.
- Mao W.-C., Chen L. F., Chi C. H., Lin C. H., Kao Y. C., Hsu W. Y., Hsieh J. C.* Traditional Chinese version of the Mayer Salovey Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT-TC): Its validation and application to schizophrenic individuals // *Psychiatry research*. 2016. V. 243. P. 61–70.
- Masa'deh R.* The role of emotional intelligence in enhancing organizational effectiveness: The case of information technology managers in Amman, Jordan. School of Business, The University of Jordan, 2016.
- Mayer J. D.* How mood influences cognition // *Advances in cognitive science* / Ed. N. E. Sharkey. Chichester: Ellis Horwood, 1986. P. 290–314.
- Mayer J. D.* Personal intelligence expressed: A theoretical analysis // *Review of General Psychology*. 2009. V. 13 (1). P. 46–58.
- Mayer J. D., Caruso D., Zigler E., Dreyden J.* Intelligence and intelligence-related personality traits // *Intelligence*. 1989. V. 13. P. 119–133.
- Mayer J. D., Caruso D. R., Salovey P.* Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence // *Intelligence*. 2000. V. 27. P. 267–298.
- Mayer J. D., Caruso D. R., Salovey P.* The ability model of emotional intelligence: Principles and updates // *Emotion Review*. 2016. V. 8 (4). P. 290–300.

- Mayer J. D., Gaschke Y., Braverman D. L., Evans T.* Mood-congruent judgment is a general effect // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1992. V. 63. P. 119–132.
- Mayer J. D., Hanson E.* Mood-congruent judgment over time // *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1995. V. 27. P. 237–244.
- Mayer J. D., Salovey P.* What is emotional intelligence? // *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* / Eds P. Salovey, D. Sluyter. N. Y.: Perseus Books Group, 1997. P. 3–31.
- Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. R.* Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT): User’s manual. Toronto: MHS Publishers, 2002a.
- Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. R.* Mayer–Salovey–Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT), Version 2.0. Toronto: Multi-Health Systems, 2002b.
- Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. R.* Emotional intelligence: new ability or eclectic traits? // *American Psychologist*. 2008. V. 63. P. 503–517.
- Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. R.* The validity of the MSCEIT: Additional analyses and evidence // *Emotion Review*. 2012. V. 4 (4). P. 411–412.
- Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. R., Sitarenios G.* Measuring emotional intelligence with the MSCEIT v. 2.0 // *Emotion*. 2003. V. 3. P. 97–105.
- McCleskey J.* An examination of the relationship between ability model emotional intelligence and leadership practices of organizational leaders and entrepreneurs. Minneapolis: Capella University, 2015.
- Melton R. J.* The role of positive affect in syllogism performance // *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1995. V. 21. P. 788–794.
- Mérida-López S., Extremera N.* Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review // *International Journal of Educational Research*. 2017. V. 85. P. 121–130.
- Nespereira-Campuzano T., Vázquez-Campo M.* Emotional intelligence and stress management in nursing professionals in a hospital emergency department // *Enfermería Clínica*. 2017. V. 27 (3). P. 172–178.
- Nunnally J. C.* Psychometric theory. N. Y.: McGraw-Hill, 1978.
- Palfai T. P., Salovey P.* The influence of depressed and elated mood on deductive and inductive reasoning // *Imagination, Cognition and Personality*. 1993. V. 13 (1). P. 57–71.
- Pardeller S., Frajo-Apor B., Kemmler G., Hofer A.* Emotional Intelligence and cognitive abilities – associations and sex differences // *Psychology, Health and Medicine*. 2017. V. 22 (8). P. 1001–1010.
- Patterson M., West M., Shackleton V. J., Dawson J. F., Lawthom R., Maitlis S.* Validating the organizational climate measure: Links to manage-

- rial practices, productivity and innovation // *Journal of Organizational Behavior*. 2005. V. 26 (4). P. 379–408.
- Petrides K. V.* Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire // *Advances in the assessment of emotional intelligence* / Eds C. Stough, D. H. Saklofske, J. D. Parker. N. Y.: Springer, 2009. P. 85–101.
- Petrides K. V., Furnham A.* On the dimensional structure of emotional intelligence // *Personality and Individual Differences*. 2000. V. 29. P. 313–320.
- Petrides K. V., Furnham A., Mavroveli S.* Trait emotional intelligence: Moving forward in the field of EI // *Emotional intelligence: Knowns and unknowns – Series in Affective Science* / Eds G. Matthews, M. Zeidner, R. D. Roberts. Oxford: Oxford University Press, 2007. P. 151–166.
- Pinkley R. L., Neale M. A., Bennett R. J.* The impact of alternatives to settlement in dyadic negotiation // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1994. V. 57. P. 97–116.
- Pichot P.* Le questionnaire P. N. P. // *Revue de Psychologie Appliquee*. 1958. V. 8. P. 199–219.
- Plutchik R.* A general psychoevolutionary theory of emotion // *Emotion: Theory, research and experience* / Eds R. Plutchik, H. Kellerman. V. 1. N. Y.: Academic, 1980. P. 3–33.
- Posner B. Z., Kouzes J. M.* Psychometric properties of the leadership practices inventory—updated // *Educational and Psychological Measurement*. 1993. V. 53 (1). P. 191–199.
- Rezvani A., Chang A., Wiewiora A., Ashkanasy N. M., Jordan P. J., Zolin R.* Manager emotional intelligence and project success: The mediating role of job satisfaction and trust // *International Journal of Project Management*. 2016. V. 34 (7). P. 1112–1122.
- Roberts R. D., Zeidner M., Mathews G.* Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions // *Emotion*. 2001. V. 1. P. 196–231.
- Rode J. C., Mooney C. H., Arthaud-Day M. L., Near J. P., Rubind R. S., Baldwin T. T., Bommer W. H.* An examination of the structural, discriminant, nomological and incremental predictive validity of the MSCEIT v. 2.0 // *Intelligence*. 2008. V. 36. P. 350–366.
- Rode J. C., Arthaud-Day M., Ramaswami A., Howes S.* A time-lagged study of emotional intelligence and salary // *Journal of Vocational Behavior*. 2017. V. 101. P. 77–89.
- Rosenthal R., Hall J. A., DiMatteo M. R., Rogers P. L., Archer D.* Sensitivity to nonverbal communication: The PONS test. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1979.

- Saarni C.* Emotional competence: How emotions and relationships become integrated // Socioemotional development. Nebraska symposium on motivation / Ed. R.A. Thompson. Lincoln, NE: University of Nebraska Press, 1990. V. 36. P. 115–182.
- Saarni C.* Emotional competence and self-regulation in childhood // Emotional development and emotional intelligence / Eds P. Salovey, D.J. Sluyter. N.Y.: Basic Books, 1997. P. 35–66.
- Salovey P., Birnbaum D.* Influence of mood on health-relevant cognitions // Journal of Personality and Social Psychology. 1989. V. 57. P. 539–551.
- Salovey P., Brackett M., Mayer J.D.* Emotional Intelligence: Key readings on the Mayer and Salovey Model. Port Chester, N.Y.: Dude Publishing, 2004.
- Salovey P., Mayer J.D.* Emotional intelligence // Imagination, Cognition and Personality. 1990. V. 9. P. 185–211.
- Salovey P., Mayer J.D.* Some final thoughts about personality and intelligence // Personality and intelligence / Eds R.J. Sternberg, P. Ruzgis. Cambridge: Cambridge University Press, 1994. P. 303–318.
- Salovey P., Mayer J.D., Goldman S., Turvey C., Palfai T.* Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale // Emotion, disclosure, and health / Ed J. Pennebaker. Washington, DC: American Psychological Association, 1995. P. 125–154.
- Sandín B., Chorot P.* Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE): desarrollo y validación preliminar // Revista de Psicopatología y Psicología Clínica. 2003. V. 8 (1). P. 39–54.
- Sarabia-Cobo C.M., Suárez S.G., Crispín E.J.M., Cobo A.B.S., Pérez V., de Lorena P., Gross L.S.* Emotional intelligence and coping styles: An intervention in geriatric nurses // Applied Nursing Research. 2017. V. 35. P. 94–98.
- Scarr S.* Protecting general intelligence: Constructs and consequences for intervention // Intelligence: Measurement, theory and public policy / Ed. R.L. Linn. Urbana, IL: University of Illinois Press, 1989.
- Schlegel K., Grandjean D., Scherer K.R.* Introducing the Geneva Emotion Recognition Test: An example of Rasch-based test development // Psychological Assessment. 2014. V. 26. P. 666–672.
- Schlegel K., Mehu M., van Peer J.M., Scherer K.R.* Sense and sensibility: The role of cognitive and emotional intelligence in negotiation // Journal of Research in Personality. 2018. V. 74. P. 6–15.
- Schutte N.S., Loi N.M.* Connections between emotional intelligence and workplace flourishing // Personality and Individual Differences // 2014. V. 66. P. 134–139.

- Schutte N. S., Malouff J. M., Bhullar N.* The Assessing Emotions Scale // The assessment of emotional intelligence / Eds C. Stough, D. Saklofske, J. Parker. N. Y.: Springer Publishing, 2009. P. 119–135.
- Schutte N. S., Malouff J. M., Hall L. E., Haggerty D. J., Cooper J. T., Golden C. J., Dornheim L.* Development and validation of a measure of emotional intelligence // *Personality and Individual Differences*. 1998. V. 25. P. 167–177.
- Schwarz N.* Feelings as information: Information and motivational functions of affective states // *Handbook of motivation and cognition*. V. 2 / Eds E. T. Higgins, E. M. Sorrentino. N. Y.: Guilford Press, 1990. P. 527–561.
- Simon H. A.* Affect and cognition: Comments // *Affect and Cognition: The Seventeenth Annual Carnegie Symposium on Cognition* / Eds M. S. Clark, S. T. Fiske. Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates, 1982. P. 333–342.
- Singer J. A., Salovey P.* Mood and memory: Evaluating the network theory of affect // *Clinical Psychology Review*. 1988. V. 8. P. 211–251.
- Sternberg R., Conway B., Ketrion J., Bernstein M.* People's conceptions of intelligence // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1981. V. 41. P. 37–55.
- Sternberg R. J.* Successful intelligence. N. Y.: Plume, 1997.
- Sternberg R. J., Smith C.* Social intelligence and decoding skills in nonverbal communication // *Social Cognition*. 1985. V. 3. P. 168–192.
- Storbeck J., Clore G.* On the interdependence of cognition and emotion // *Cognition and Emotion*. 2007. V. 21. P. 1212–1237.
- Thorndike R. L., Stein S.* An evaluation of the attempts to measure social intelligence // *Psychological Bulletin*. 1937. V. 34. P. 275–285.
- Turnipseed D. L.* Emotional intelligence and OCB: The moderating role of work locus of control // *Journal of Social Psychology*. 2017. V. 158 (3). P. 322–336.
- Van Ghent D.* The English Novel: Form and function. N. Y.: Harper and Row, 1961.
- Van Roy D., Viswesvaran C., Pluta P.* An evaluation of construct validity: what is this thing called emotional intelligence? // *Human Performance*. 2005. V. 18 (4). P. 445–462.
- Varo C., Jimenez E., Solé B., Bonnín C. M., Torrent C., Valls E., Reinares M.* Social cognition in bipolar disorder: Focus on emotional intelligence // *Journal of Affective Disorders*. 2017. V. 217. P. 210–217.
- Vicente-Galindo M. P., López-Herrera H., Pedrosa I., Suárez-Álvarez J., Galindo-Villardón M. P., García-Cueto E.* Estimating the effect of emotional intelligence in wellbeing among priests // *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 2017. V. 17 (1). P. 46–55.

- Vratskikh I., Al-Lozi M., Maqableh M.* The impact of emotional intelligence on job performance via the mediating role of job satisfaction // *International Journal of Business and Management*. 2016. V. 11 (2). P. 69–91.
- Watson J. B.* Behaviorism. Chicago: University of Chicago Press, 1930.
- Wechsler D.* The measurement and appraisal of adult intelligence. Baltimore, MD: Williams and Witkins, 1958.
- Wessman A. E., Ricks D. F.* Mood and personality. N. Y.: Holt, Rinehart and Wilson, 1966.
- Wong C. T., Day J. D., Maxwell S. E., Meara N. M.* A multitrait-multimethod study of academic and social intelligence in college students // *Journal of Educational Psychology*. 1995. V. 87. P. 117–133.
- Wong C. S., Law K. S.* The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study // *Leadership Quarterly*. 2002. V. 13. P. 243–274.
- Zeidner M., Matthews G.* Ability emotional intelligence and mental health: Social support as a mediator // *Personality and Individual Differences*. 2016. V. 99. P. 196–199.
- Zhang P., Li C. Z., Zhao Y. N., Xing F. M., Chen C. X., Tian X. F., Tang Q. Q.* The mediating role of emotional intelligence between negative life events and psychological distress among nursing students: A cross-sectional study // *Nurse education today*. 2016. V. 44. P. 121–126.
- Zuckerman M., Lipets M. S., Koivumaki J. H., Rosenthal R.* Encoding and decoding nonverbal cues of emotion // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1975. V. 32. P. 1068–1074.
- Zuckerman M., Hall J. A., DeFrank R. S., Rosenthal R.* Encoding and decoding of spontaneous and posed facial expressions // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1976. V. 34. P. 966–977.

Приложение

Образец бланка обратной связи

**РАБОТАЮЩИЙ
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ
ИНТЕЛЛЕКТ**

**Тест
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО
ИНТЕЛЛЕКТА**

Стандартный отчет

**Иванов
Иван
Иванович**

Возраст: 35 лет
Пол: Мужской
Дата тестирования: 20.07.2018

Методика ТЭИ

Методика ТЭИ (тест эмоционального интеллекта) — русскоязычная методика измерения уровня эмоционального интеллекта, разработанная под руководством д. психол. н., проф. ИП РАН Е.А. Сергиенко на основе теоретической модели эмоционального интеллекта как способности профессоров Йельского университета и университета Нью-Гэмпшир Дж. Мэйера, П. Саловея и Д. Карузо.

ТЭИ имеет высокую положительную корреляцию с методикой MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test).

Модель эмоционального интеллекта как способности

Эмоциональный интеллект — это четко измеряемая когнитивная способность, перерабатывать информацию, содержащуюся в эмоциях, воспринимать эмоции, определять значение эмоций, их связи друг с другом, использовать эмоциональную информацию в качестве основы для мышления и принятия решений (Mayer, Salovey, Caruso).

Понятие «эмоциональный интеллект» (emotional intelligence, EI) ввели в научную терминологию профессоры Йельского университета и Университета Нью-Гэмпшира П. Саловея и Дж. Мэйер в 1990 году, выступив одномоментно статью, которая стала первой признанной научным сообществом публикацией на эту тему.

Эмоциональный интеллект помогает строить качественные взаимоотношения, делать карьеру, достигать профессиональных и личных целей. Люди с высоким ЭИ более реализованы в профессиональной деятельности, легче адаптируются в социуме, более успешны в финансовом плане, более гармоничны и удовлетворены своей жизнью. Для руководителей и бизнес-лидеров ЭИ служит жизненно важным фундаментом: помогает принимать лучшие решения, повышать стрессоустойчивость, строить сильные команды. Исследования показывают, что выдающихся руководителей отличает высокий уровень ЭИ и способность непрерывно его развивать (Caruso, Brackett et al., 2013–2016).

ТЭИ измеряет 4 способности эмоционального интеллекта

Восприятие (идентификация) эмоций — способность распознавать свои эмоции и эмоции окружающих через речь, мимику, внешний вид, физические проявления эмоций, определять эмоции через произведения искусства, способность точно выражать свои эмоции, дифференцировать истинные и ложные выражения эмоций.

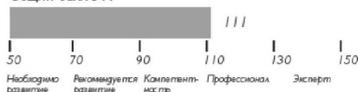
Использование эмоций для решения задач — способность грамотно использовать определенные эмоции в качестве основы для принятия решений, для повышения эффективности мышления и деятельности, для решения конкретных задач.

Понимание эмоций — способность понимать и анализировать сложные эмоции и чувства, распознавать причины эмоций, а также прогнозировать последствия эмоций и эмоциональные сценарии (как эмоции переходят от одной к другой).

Управление эмоциями — способность регулировать свои эмоции и влиять на эмоции других людей, создавать эффективные стратегии, которые помогают вам в достижении целей, способность «заряжать» своими эмоциями окружающих, вовлекать их в свои идеи.

Ваш уровень эмоционального интеллекта

Общий балл ЭИ



Показатели для интерпретации результатов

Баллы	Качественная оценка
< 69	Низкий уровень ЭИ — «Необходимо развитие»
70-89	Низкий уровень ЭИ — «Рекомендуется развитие»
90-109	Средний уровень ЭИ — «Компетентность»: 90-95 — область низких значений уровня «Компетентность» 96-99 — область умеренных значений уровня «Компетентность» 100-109 — область высоких значений уровня «Компетентность»
110-129	Высокий уровень ЭИ — «Профессионал»
130 +	Высокий уровень ЭИ — «Эксперт»

Согласно результатам тестирования, Ваш показатель общего уровня развития эмоционального интеллекта (111 баллов) находится в области «Профессионал» (высокий уровень). Это означает, что Вы часто используете информацию, содержащуюся в эмоциях, в качестве основы для эффективного мышления и принятия решений.

Ваш профиль позволяет выявить сильные стороны и зоны потенциального роста:

- Наиболее высоко развита способность: «Восприятие (идентификация) эмоций» (116 баллов)
- Потенциальная зона роста: «Понимание и анализ эмоций» (94 балла)

Показатель способности «Идентификация эмоций» (116 баллов) находится в области «Профессионал» (высокий уровень). Это означает, что Вы достаточно уверенно распознаете эмоции, замечаете различные оттенки эмоций, быстрые смены настроений, а также хорошо читаете «эмоциональный фон» вокруг Вас.

Показатель способности «Использование эмоций» (108 баллов) в области высоких значений уровня «Компетентность» (средний уровень). Это означает, что Вы можете соотнести текущую эмоцию с решением конкретной задачи, а также использовать колебания настроения, чтобы генерировать различные идеи. Но иногда Ваш выбор эмоции может быть не очень точен.

Показатель способности «Управление эмоциями» (98 баллов) находится в области умеренных значений уровня «Компетентность» (средний уровень). Это означает, что способность регуляции своих эмоций и влияния на эмоции других реализуется Вами не всегда успешно, иногда у Вас могут быть сложности в совладании с сильными эмоциями.

Показатель способности «Понимание эмоций» (94 балла) находится в области низких значений уровня «Компетентность» (средний уровень). Это означает, что в некоторых ситуациях Вы не достаточно хорошо понимаете причины эмоций своих и других людей, возможно, испытываете некоторые сложности в определении реакций людей на Ваши эмоции.

Тест эмоционального интеллекта

Стандартный отчет

Иванов
Иван
Иванович

Возраст 35 лет Пол Мужской Дата тестирования 20.07.2018

Ваш общий уровень эмоционального интеллекта

Общий балл ЭИ 111

Шкалы эмоционального интеллекта

Восприятие эмоций 116
Использование эмоций 108
Понимание эмоций 94
Управление эмоциями 98



Ваш профиль позволяет выявить сильные стороны и зоны потенциального роста.

Согласно результатам тестирования, общий уровень эмоционального интеллекта находится в области **«Профессионал» (высокий уровень)**

Индивидуальные особенности профиля:

- Наиболее высоко развита способность «Восприятие эмоций» (116 баллов) - «Профессионал». Это означает, что Вы уверенно распознаете эмоции, замечаете различные оттенки эмоций, а также хорошо читаете «эмоциональный фон».
- Зона потенциального роста: способность «Понимание и анализ эмоций» (94 балла) - область низких значений уровня «Компетентность». Это означает, Вы можете испытывать некоторые сложности в определении причин эмоций, в понимании сложных эмоций.
- Ваша задача – развить способности «Использование эмоций», «Управление эмоциями», «Понимание и анализ эмоций» до уровня «Профессионал»

**РАБОТАЮЩИЙ
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ
ИНТЕЛЛЕКТ**

д.психол.н., профессор Е.А. Сергиенко

Научное издание

Е. А. Сергиенко, Е. А. Хлевная, И. И. Ветрова, Ю. П. Мигун

ТЕСТ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Методическое пособие

Редактор – *Т. А. Сарыева*

Оригинал-макет, обложка и верстка – *В. П. Ересько*

Издательство «Институт психологии РАН»

129366, Москва, ул. Ярославская, д. 13, к. 1

Тел.: +7 (495) 540-57-27

www.ipras.ru

e-mail: vbelop@mail.ru

Сдано в набор 01.07.19. Подписано в печать 24.07.19

Формат 60×90/16

Бумага офсетная. Печать офсетная. Гарнитура NewtonС

Уч.-изд. л. 9,8. Усл.-печ. л. 11,2. Тираж 300 экз. Заказ 2245

Отпечатано в ПАО «Т8 Издательские Технологии»

109316, г. Москва, Волгоградский проспект, д. 42, корп. 5, ком. 6