

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК РЕСУРС ТВОРЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА

Д.А. Дятлов, Ю.А. Дмитриева

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия

Аннотация. Современные подходы к лидерству можно условно поделить на две группы: рассмотрение лидерства в ситуациях стабильности и нестабильности. Отличительными особенностями лидерства в ситуациях нестабильности являются рассмотрение его как в сочетании со специфичными свойствами эмоционального интеллекта, необходимыми для поддержки и управления участниками групп, так и в сочетании с наличием творческой социальной идентичности. Большинство исследований изучают лишь связь лидерства и эмоционального интеллекта, но недостаточно уделяют внимание социальной идентичности лидера. **Цель.** Выявить различия в выраженности компонентов эмоционального интеллекта в группах лидеров и группах участников в зависимости от наличия или отсутствия идентичности с ролью криэйтора. **Материалы и методы.** Была создана экспериментальная ситуация, моделирующая неопределенность оценивания в соревновательной учебной деятельности. Для выявления лидеров в группе использовался метод социометрии Я.Л. Морено. Для определения социально-ролевой идентичности применялась методика РОССТЛ В.Г. Грязевой-Добшинской с соавторами. Для определения эмоционального интеллекта у лидеров и участников группы использовался опросник Д.В. Люси-на. Для сравнения групп использовался U-критерий Манна – Уитни. **Результаты.** Лидеры, в социально-ролевой идентичности которых присутствует роль криэйтора, способны лучше понимать и управлять эмоциями своих последователей, чем лидеры, в социально-ролевой идентичности которых отсутствует роль криэйтора. Участники групп, не имеющие роли криэйтора в социально-ролевой идентичности, способны лучше управлять своими и чужими эмоциями, чем участники групп, имеющие роль криэйтора в социально-ролевой идентичности. **Заключение.** Определена специфика эмоционального интеллекта в группах лидеров и группах участников с разным уровнем идентификации с ролью криэйтора в социально-ролевой идентичности.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, компоненты эмоционального интеллекта, социально-ролевая идентичность, криэйтор, лидер, лидерство, экспериментальная ситуация.

Введение

Большинство современных исследований лидерства связано с изучением особенностей взаимодействия лидеров и группы в контексте различных ситуаций в организации: в ситуациях, не требующих организационных изменений, или в ситуациях нестабильности, неопределенности. К подходам к лидерству в условиях стабильно развивающейся организации можно отнести концепцию транзакционного лидерства Дж. Бернса, Б. Басса, согласно которой задачей лидера является установление контакта с субъектами группы, повышение производительности и улучшение социально-психологического климата в организации. К концепциям лидерства в ситуациях нестабильности и неопределенности можно отнести следующие подходы: трансформационное, инновационное и аутентичное лидерство.

Впервые термин трансформационное лидерство был введен Д.М. Бернсом, согласно которому данное лидерство выполняет задачи формирования мотивации высшего порядка и расширения интересов последователей за пределами их личных целей¹. Развивая идеи Д.М. Бернса, Б. Аволио и Б. Басс выделили четыре фактора, специфичных для трансформационного лидерства: влияние с помощью харизмы (личностных черт лидера), вдохновляющая мотивация, направленная на последователей, развитие творчества у последователей, индивидуальный подход к каждому [1]. Главной задачей трансформационного лидера

¹ Дафт Р.Л. Уроки лидерства / Р.Л. Дафт; при участии П. Лейн; [пер. с англ. А.В. Козлова; под ред. проф. И.В. Андреевой]. М.: Эксмо. 2006. 480 с. <https://search.rsl.ru/ru/record/01002997287>

согласно К. Ковальскому и Д. Дайлу является поддержка и раскрытие потенциала субъектов группы, вовлечение их в решение общих задач и планирование будущего группы или организации [2].

В подходе инновационного (творческого) лидерства В.Г. Грязевой-Добшинской для прогнозирования высокой инновационной активности субъектов, которая востребована в ситуациях неопределенности, необходимо стимулирование и поощрение менеджеров, имеющих высокий личностный инновационный потенциал. В этом подходе дифференцируются субъекты с высоким и низким потенциалами открытости к изменениям [2, 3]. В обзоре Р. Дафт основная задача инновационного лидерства рассмотрена в направлении усилий на изменения в деятельности организации или группы, а не на сохранении стабильности. Для организационных изменений инновационные лидеры работают над устранением нежелательных установок последователей, формируемых страхом перед неопределенностью, угрозой личным интересам, различием взглядов и целей между лидером и последователями².

В метааналитическом исследовании G. Banks и К. McCauley представлена концепция аутентичного лидерства, согласно которой такие лидеры описываются как помогающие своим последователям достигнуть высоких результатов в деятельности группы. Аутентичные лидеры склонны помогать другим удовлетворять их творческие потребности, обладают высоким уровнем осознанности, демонстрируют искренность в своих намерениях помочь другим [4]. В работе М. Yavuz (2020) представлен сравнительный анализ аутентичного и трансформационного лидерства, в котором доказано, что аутентичные лидеры в групповой деятельности опираются на свой опыт и ценности, вдохновляют последователей с помощью действий, а не слов или харизмы. Аутентичные лидеры способствуют изменениям в группе на основе образцов для подражания и не ставят своей целью трансформацию группы³.

² Дафт Р.Л. Указ. соч.

³ Yavuz M. Transformational leadership and authentic leadership as practical implications of positive organizational psychology // Handbook of Research on Positive Organizational Behavior for Improved Workplace Performance / E. Baykal (Eds.). IGI Global.

Лидерство, ориентированное на развитие участников группы и преобразование в организации, предполагают идентификацию лидера с творческими социальными ролями. Изучение социальной идентичности позволяет рассмотреть идентификацию лидера или участников группы с различными социальными ролями.

Концепция социальной идентичности впервые была разработана в Бристольском Соединенном королевстве Н. Tajfel и J.C. Turner [5]. Применительно к феномену лидерства М. Hogg и van Knippenberg разработали теорию социальной идентичности лидера. Одним из ключевых моментов этого подхода является степень идентификации лидера с группой [6]. Другим ключевым моментом является важность прототипичности лидера для последователей, так как чем больше он отражает установки и ценности группы, тем он более влиятелен [7]. Прототипные лидеры могут быть влиятельными, новаторскими и трансформирующими, потому что их последователи демонстрируют высокий уровень доверия и предоставляют им высокий социальный статус⁴.

Развивая подход социальной идентичности, А. Тэшвел и Дж. Тернер дифференцировали её на личностную идентичность и социальную идентичность, т. е. идентификация субъекта с группой [8]. В концепции О. Epitropaki и R. Kark (2016) социальная идентичность имеет иерархическую структуру, состоящую из уровня самости, включающего индивидуальный и коллективный уровень, и из уровня анализа, включающего внутриличностный, межличностный и групповой уровень [9]. Если в транзакционном типе лидерства, лидер ориентирован на текущую деятельность, обезличенные аспекты работы, то трансформационный, инновационный или аутентичный тип лидерства более творческий и больше ориентирован на межличностные отношения с другими субъектами группы. Такие отношения предполагают эмоциональные отношения между лидером и субъектами группы, т. е. способность лидера понимать эмоциональное состояние других субъектов группы, их эмоциональное отно-

2020. P. 122–139. DOI:10.4018/978-1-7998-0058-3.ch008

⁴ Hogg Michael A. One of Us: Social Identity, Group Belonging and Leadership. 2010. <https://dspace.mit.edu/handle/1721.1/55932?show=full>

шение к инновациям в организации и связанной с ними неопределенности.

В метааналитическом исследовании P.D. Harms и M. Crede (2010) пришли к выводу, что основой трансформационного лидерства является эмоциональный интеллект [10]. Исследуя особенности эмоционального интеллекта у трансформационных лидеров, J. Sosik и L. Megegan (1999) выделили компоненты эмоционального интеллекта, которые способствуют трансформационному лидерству: эмпатия (необходима для понимания потребностей последователей), управление эмоциями (для стимулирования уверенности последователей), управление своими эмоциями (потребности группы лидер ставит выше собственных потребностей) [11].

Таким образом, понимание эмоционального состояния других субъектов группы, умение вызывать нужное эмоциональное состояние и снижать нежелательное эмоциональное состояние предполагает наличие у таких лидеров особых свойств эмоционального интеллекта в их социальной идентичности. Высокий уровень осознанности и способность управлять своим эмоциональным состоянием у лидера позволяет демонстрировать им уверенность в себе и вызывать доверие своих последователей. Кроме того, умение управлять эмоциями других людей или сдерживать эти эмоции помогает лидеру объективно оценить потребности подчиненных, которые могут скрываться за непосредственным проявлением чувств. Эмоциональный интеллект помогает лидеру развивать участников групп и поддерживать высокую самооценку каждого участника [10].

Концепция эмоционального интеллекта, включающая рассмотрение данного феномена и методику его измерения, была разработана американскими психологами Дж. Мейер и П. Сэловей. В их подходе эмоциональный интеллект является способностью отслеживать свои и чужие эмоции для более эффективной деятельности [12].

Изучение эмоционального интеллекта осуществлялось в двух направлениях: рассмотрение его как черты личности и как способности. Согласно первому направлению, эмоциональный интеллект считается врожденной характеристикой; второму – рассматривается как одна из способностей человека. Считается, что эмоциональный интеллект возможно развивать в течение жизни [10].

Согласно другим подходам модели эмоционального интеллекта определяются не столько теорией, сколько используемыми методами измерения данного конструкта. Эмоциональный интеллект как черта личности больше ориентирован на деятельность в различных ситуациях, и при его исследовании могут применяться опросники. Эмоциональный интеллект как способность относится к психологии интеллекта, и для его измерения могут применяться тестовые методики, когда есть правильный и неправильный вариант ответа [13].

В нашем исследовании для изучения эмоционального интеллекта использовался подход Д.В. Люсина, согласно которому понимание эмоционального интеллекта как чисто когнитивной функции (как пространственный или вербальный интеллект) является недостаточно обосновывающим его основную функцию. Д.В. Люсин предполагает, что способность к пониманию и управлению эмоциями связана с интересом субъекта к собственной эмоциональной сфере и эмоциональной сфере других людей. Модель эмоционального интеллекта Д.В. Люсина отличается от моделей способностей и черт эмоционального интеллекта тем, что в нее не включены личностные характеристики, коррелирующие со способностями понимания и управления эмоциями. В данной концепции эмоциональный интеллект определяется как психологическое образование, формирующееся в ходе жизни человека под влиянием ряда факторов, которые обуславливают его уровень и специфические индивидуальные особенности понимания и управления эмоциями людей [13].

В рамках этого подхода эмоциональный интеллект включает две структуры: межличностный эмоциональный интеллект как способность понимать и управлять эмоциональным состоянием других субъектов группы, а также вызывать разные эмоциональные состояния у других людей, и внутриличностный эмоциональный интеллект как способность понимать и управлять собственным эмоциональным состоянием [14].

Согласно исследованиям [10, 11] творческое лидерство (ориентированное на развитие участников групп) предполагает специфические компоненты эмоционального интеллекта, отсутствующие у нетворческого лидерства (ориентированного на выполнение задач). Таким образом, актуально изучить особенности

эмоционального интеллекта у группы лидеров, идентифицирующих себя с ролью криэйтора, и группы лидеров, не идентифицирующих себя с ролью криэйтора.

Цель исследования: выявить различия в выраженности компонентов эмоционального интеллекта в группах лидеров и группах участников в зависимости от наличия или отсутствия идентичности с ролью криэйтора.

Гипотеза исследования: выраженность компонентов эмоционального интеллекта у субъектов опосредуется наличием лидерской позиции в группе и идентичностью с ролью криэйтора.

Материалы и методы

Выборка исследования: студенты технических специальностей ЮУрГУ. Общая численность респондентов, принявших участие в исследовании, составила 137 человек, в возрасте от 17 до 23 лет, из них 65 мужчин и 72 женщины. На основе исследования структуры социально-ролевой идентичности было выявлено, что часть респондентов (70 человек) не имеет идентичности с ролью криэйтора, поэтому их данные не использовались для дальнейшего анализа. Таким образом, целевая выборка была разделена на четыре группы: лидеры с наличием идентичности с ролью криэйтора (6 человек) или с ее отсутствием (6 человек); участники группы с наличием идентичности с ролью криэйтора (24 человек) или с ее отсутствием (31 человек).

Дизайн исследования

В рамках экспериментальной ситуации, моделирующей неопределенность оценивания в соревновательной учебной деятельности, предполагалось деление всей выборки на подгруппы с помощью социометрического метода. Субъектам этих подгрупп была предоставлена возможность выбрать своего лидера в текущей ситуации оценивания (ситуации сдачи зачета по дисциплине). В дальнейшем группы лидеров и группы участников были дифференцированы по наличию идентичности с ролью криэйтора. Степень идентичности с ролью криэйтора по методике РОССТЛ выражается в отвержении или принятии (толерантность – интолерантность) респондентом роли криэйтора.

Методики исследования

Для определения лидеров в структуре группы и последующего разделения генеральной совокупности на подгруппы с пред-

полагаемыми лидерами использовался социометрический метод⁵.

Для исследования структуры социально-ролевой идентичности реальных лидеров применялась психодиагностическая технология РОССТЛ («Рольевые отношения социальных субъектов с творческими личностями») [15]. Методика РОССТЛ предназначена для определения отношения субъектов к творческим личностям, различным социальным ролям, а также определяет идентичность субъекта с ролями 1) Я; 2) руководитель мужчина; 3) руководитель женщина; 4) заместитель мужчина; 5) заместитель женщина; 6) криэйтор; 7) востребованный сотрудник; 8) спасатель в кризисе; 9) увольняемый мужчина; 10) увольняемая женщина. Стимульный материал состоит из 27 образов, которые символизируют субъекты с разным уровнем творчества – 72 фразеологизма, используемые как двухполюсная шкала для оценивания образов [15].

Для исследования эмоционального интеллекта реальных лидеров была использована методика «Эмоциональный интеллект» Д.В. Люсина. Стимульный материал методики состоит из 46 вопросов, с объединенных вследствие шкалы: межличностное понимание; межличностное управление; контроль экспрессии; внутриличностное понимание; внутриличностное управление; межличностный эмоциональный интеллект; внутриличностный эмоциональный интеллект; понимание эмоций; управление эмоциями; общий эмоциональный интеллект [14].

Для сравнения групп лидеров и участников группы был применен U-критерий Манна – Уитни⁶. Для статистической обработки данных использовалась программа IBM SPSS Statistics v. 23⁷.

Результаты

В результате сравнения эмоционального интеллекта в группах лидеров (табл. 1) было

⁵ Сачкова М.Е. Современные концепции и подходы к групповой дифференциации в малых группах: учеб. пособие для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2020. 123 с. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41298742>

⁶ Высоков И.Е. Математические методы в психологии: учебник и практикум для вузов. М.: Изд-во Юрайт, 2019. 431 с.

⁷ George D., Mallery P. IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference (14th ed.). Routledge. 2016. DOI: 10.4324/9781315545899

Таблица 1
Table 1

Сравнение уровня компонентов эмоционального интеллекта лидеров с разной степенью идентификации с ролью криэйтора в социально-ролевой идентичности
Emotional intelligence of leaders with different levels of the creator role in their social-role identity

Компоненты эмоционального интеллекта Components	U-критерий Манна – Уитни Mann–Whitney U test		U _{Эмп}
	С идентичностью с ролью криэйтора With the role	С отсутствием идентичности с ролью криэйтора Without the role	
Межличностное понимание Interpersonal understanding	7,0	4,5	6,0
Межличностное управление Interpersonal management	6,9	4,6	6,5
Внутриличностное понимание Intrapersonal understanding	7,2	4,3	5,0
Внутриличностное управление Intrapersonal management	6,5	4,8	8,0
Контроль экспрессии Expression control	5,3	5,5	11,5
Межличностный эмоциональный интеллект Interpersonal emotional intelligence	7,13	4,42	4,5*
Внутриличностный эмоциональный интеллект Intrapersonal emotional intelligence	5,3	5,5	9,5
Понимание эмоций Understanding emotions	8,0	3,83	2,0*
Управление эмоциями Managing emotions	6,3	4,9	8,5
Общий эмоциональный интеллект General emotional intelligence	6,8	4,5	6,5

Условные обозначения: * – значимость различий при $p \leq 0,05$.

Note: * – $p \leq 0.05$.

выявлено статистически достоверное отличие группы реальных лидеров, имеющих роль криэйтора в социальной идентичности, от группы лидеров с отсутствием роли криэйтора по компонентам эмоционального интеллекта – понимание эмоций и межличностный эмоциональный интеллект.

Группы лидеров с разным уровнем идентификации с ролью криэйтора в социально-ролевой идентичности не имеют различий по всем остальным шкалам опросника эмоционального интеллекта Д.В. Люсина.

На основании сравнения эмоционального интеллекта в группах участников (табл. 2) выявлено статистически достоверное отличие участников групп с отсутствием роли криэйтора в социальной идентичности, от участников групп, имеющих роль криэйтора, по компонентам эмоционального интеллекта – межличностное управление, внутриличностное управление, управление эмоциями.

Участники группы с разным уровнем идентификации с ролью криэйтора в социально-ролевой идентичности не имеют различий по всем остальным шкалам опросника эмоционального интеллекта Д.В. Люсина.

Обсуждение

Исследование посвящено особенностям эмоционального интеллекта лидеров, имеющих разную социально-ролевую идентичность с ролью криэйтора. Исследования лидерства в ситуациях нестабильности (трансформационное, инновационное, аутентичное) предполагает наличие у лидера творческой социальной идентичности и эмоционального интеллекта, необходимого для поддержки других членов группы. Данное утверждение поддерживается метааналитическим исследованием Д. Кох (2019), в котором было выявлено, что трансформационное лидерство положительно влияет на творческую само-

Таблица 2
Table 2

Сравнение уровня компонентов эмоционального интеллекта у участников группы с разной степенью идентификации с ролью криэйтора в социально-ролевой идентичности
Emotional intelligence in group members with different levels of the creator role in their social-role identity

Компоненты эмоционального интеллекта Components	U-критерий Манна – Уитни Mann–Whitney U test		U _{Эмп}
	Участники группы, имеющие идентичность с ролью криэйтора Group members with the role	Участники группы, не имеющие идентичность с ролью криэйтора Group members without the role	
Межличностное понимание Interpersonal understanding	27,7	28,2	365,5
Межличностное управление Interpersonal management	22,8	32,1	246,0 *
Внутриличностное понимание Intrapersonal understanding	27,8	28,2	366,0
Внутриличностное управление Intrapersonal management	22,8	32,1	246,5 *
Контроль экспрессии Expression control	25,1	32,2	303,0
Межличностный эмоциональный интеллект Interpersonal emotional intelligence	25,1	31,1	278,5
Внутриличностный эмоциональный интеллект Intrapersonal emotional intelligence	24,9	30,3	298,0
Понимание эмоций Understanding emotions	28,2	27,8	366,0
Управление эмоциями Managing emotions	22,4	32,3	237,5 *
Общий эмоциональный интеллект General emotional intelligence	24,2	30,1	282,0

Условные обозначения: * значимость различий при $p \leq 0,05$.

Note: * – $p \leq 0.05$.

оценку, которая в свою очередь влияет на креативность. Кроме того, в рамках рассмотрения трансформационного лидерства члены групп меньше идентифицируют себя с лидером, так как возрастает их вера в собственный потенциал, который способствует возрастанию их возможностей к инновационным изменениям и поддержанию соответствующего психологического климата в организации [16].

Эмоциональный интеллект творческих лидеров был исследован в работе В. Mubashir et al. (2019), в которой было отражено, что трансформационные лидеры создают атмосферу перемен в организации и используют качества эмоционального интеллекта для эффективного руководства. В частности, они разрешают конфликты тактично и дипломатично, управляют негативными чувствами и создают коллективный

консенсус среди преподавателей [17]. Также в метааналитическом исследовании С. Miao et al. (2018), посвященном связи аутентичного лидерства и эмоционального интеллекта, было выявлено, что аутентичные лидеры с высоким уровнем эмоционального интеллекта склонны прислушиваться к членам группы, менять свои взгляды и мышления в ситуациях организационных изменений, точно интерпретировать чувства других членов группы и выстраивать с ними позитивный социальный обмен [18]. Результаты нашего исследования соотносятся с результатами Р. Edelman, D. van Knippenberg (2018), согласно которым лидеры с более развитым эмоциональным интеллектом используют свои способности распознавать и понимать эмоции других членов группы для предотвращения конфликтных ситуаций, направ-

лять контрпродуктивные чувства в продуктивное направление [19].

Заключение

В статье были рассмотрены различные подходы к лидерству, которые можно разделить на две группы: рассмотрение лидерства в условиях, не требующих организационных изменений (транзакционное лидерство), и рассмотрение творческого лидерства, т. е. лидерства в ситуациях нестабильности и неопределенности в организации (трансформационное, инновационное, аутентичное). Эмоциональный интеллект у творческих лидеров, в социально-ролевой идентичности которых присутствует роль криэйтора, имеет свою специфику. Лидеры, имеющие роль криэйтора в социальной идентичности, способны лучше понимать и управлять эмоциональным состоянием других участников группы, чем лидеры с отсутствием роли криэйтора в социальной идентичности. Участники группы, не идентифицирующие себя с ролью криэйтора, отличаются от участников, идентифицирующих себя с ролью криэйтора, по способности управлять эмоциональным состоянием как своим собственным, так и других людей.

Конфликт интересов

Авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

Литература

1. Mhatre K.H., Riggio R.E. *Charismatic and Transformational Leadership: Past, Present, and Future* // *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations* / Ed. D.V. Day. 2014. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199755615.013.012
2. Грязева-Добшинская В.Г. *Инновационное лидерство: моделирование тенденций активности менеджеров предприятия* // *Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология*. – 2010. – № 17 (193). – С. 9–17. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15181870>
3. Грязева-Добшинская В.Г., Дмитриева Ю.А., Маркина Н.В. *Трансформационное лидерство и стратегические управленческие установки менеджеров* // *Вестник Московского государственного областного университета*. 2018. № 3. С. 111–133. DOI 10.18384/2224-0209-2018-3-915.
4. A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy / G. Banks, K. McCauley, W. Gardner, C. Guler // *Leadership Quarterly*. 2016. Vol. 27. P. 634–652. DOI: 10.1016/j.leaqua.2016.02.006
5. Tajfel H., Turner J.C. *An Integrative theory of intergroup conflict* / W.G. Austin, S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole. 1979. P. 33–47.
6. Hogg M.A., Abrams D., Brewer M.B. *Social identity: The role of self in group processes and intergroup relations* // *Group Processes & Intergroup Relations*. – 2017. Vol. 20 (5). – P. 570–581. DOI: 10.1177/1368430217690909
7. *Advancing the Social Identity Theory of Leadership: A Meta-Analytic Review of Leader Group Prototypicality* / N.K. Steffens, K.A. Munt, D. van Knippenberg et al. 2020. DOI: 10.31234/osf.io/b94qs
8. Белинская Е.П. *Современные исследования идентичности: от структурной определенности к процессуальности и незавершенности* // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология и педагогика*. 2018. Т. 8, № 1. С. 6–15. DOI 10.21638/11701/spbu16.2018.101.
9. *Leadership and followership identity processes: A multilevel review* / O. Epitropaki, R. Kark, C. Mainemelis, R.G. Lord // *The Leadership Quarterly*. 2017. Vol. 28 (1). – P. 104–129. DOI: 10.1016/j.leaqua.2016.10.003
10. Harms P.D., Credé M. *Emotional Intelligence and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis* // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2010. Vol. 17 (1). P. 5–17. DOI: 10.1177/1548051809350894
11. Sosik J.J., Megarian L.E. *Understanding leader emotional intelligence and performance: The role of self-other agreement on transformational leadership perceptions* // *Group & Organization Management*. 1999. Vol. 24. 367–390. DOI: 10.1177/1059601199243006
12. Ларина А.Т. *Эмоциональный интеллект* // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2016. № 3 (16). С. 275–278. <https://elibrary.ru/item.asp?id=27192531>
13. Люсин Д.В. *Современные представления об эмоциональном интеллекте* // *Социальный интеллект. Теория, измерение, исследования* / под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. М.: Институт психологии РАН, 2004. – С. 29–36. <https://elibrary.ru/item.asp?id=2007976>
14. Люсин Д.В. *Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн* // *Психологическая диагностика*.

2006. № 4. С. 3–22. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26114976>

15. Методика диагностики отношения социальных субъектов к творческой личности / В.Г. Грязева-Добшинская, Н.Ю. Бакунчик, В.А. Глухова, А.С. Мальцева // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. 2008. № 33 (133). С. 33–45. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=12948766>

16. Koh D., Lee K., Joshi K. Transformational leadership and creativity: A meta-analytic review and identification of an integrated model // *Journal of Organizational Behavior*. 2019. Vol. 40 (6). P. 625–650. DOI: 10.1002/job.2355

17. Baba M.M., Makhdoomi U.M., Siddiqi M.A. Emotional Intelligence and Transforma-

tional Leadership among Academic Leaders in Institutions of Higher Learning // *Global Business Review*. 2021. Vol. 22 (4). P. 1070–1096. DOI: 10.1177/0972150918822421

18. Chao M., Humphrey R., Qian Sh. Emotional intelligence and authentic leadership: a meta-analysis // *Leadership & Organization Development Journal*. 2018. Vol. 39. P. 679–690.

19. Edelman P., van Knippenberg D. Emotional intelligence, management of subordinate's emotions, and leadership effectiveness // *Leadership & Organization Development Journal*. 2018. Vol. 39 (5). P. 592–607. DOI: 10.1108/LODJ-04-2018-0154

Дятлов Дмитрий Александрович, аспирант, кафедра «Психология управления и служебной деятельности», Южно-Уральский государственный университет (Россия, 454080, г. Челябинск, проспект Ленина, 76), dmitrii.dyatlov@mail.ru, ORCID 0000-0002-5285-9111

Дмитриева Юлия Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология управления и служебной деятельности», ст. научный сотрудник лаборатории психологии и психофизиологии стрессоустойчивости и креативности, Южно-Уральский государственный университет (Россия, 454080, г. Челябинск, проспект Ленина, 76), dmitrieva.julia.86@mail.ru, ORCID 0000-0002-0331-4684

Поступила в редакцию 10 мая 2021 г.; принята 22 июля 2021 г.

DOI: 10.14529/jpps210302

EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A RESOURCE FOR CREATIVE LEADERSHIP

D.A. Dyatlov, dmitrii.dyatlov@mail.ru, ORCID 0000-0002-5285-9111

Yu.A. Dmitrieva, dmitrieva.julia.86@mail.ru, ORCID 0000-0002-0331-4684

South Ural State University (76 Lenin Avenue, Chelyabinsk, 454080, Russian Federation)

Abstract. Modern approaches to leadership can be roughly divided into leadership in situations of stability and instability. Leadership in situations of instability implies both the specific properties of emotional intelligence and creative social identity. Most research is focused only on the relationship between leadership and emotional intelligence but does not pay enough attention to the social identity of a leader. **Aim.** The paper aims to reveal the differences in the expression of the components of emotional intelligence in leaders and ordinary group members depending on the presence or absence of identity with the creator role. **Materials and methods.** An experimental situation was created that simulated the uncertainty of assessment in competitive learning activity. The method of ROSSTL by V.G. Gryazeva-Dobshinskaya et al. was used for the assessment of social-role identity. The sociometry method by J.L. Moreno was applied to identify leaders in the group. The method of D.V. Lyusin was used for the assessment of emotional intelligence of leaders and group members. The groups were compared with the Mann–Whitney U test. **Results.** Leaders with the creator role in their social-role identity are able to better understand and manage emotions of their group members. Group members with the creator role in their social-role identity are able to better

manage their own and others' emotions. **Conclusion.** The features of emotional intelligence of leaders and group members with different levels of the creator role in their social-role identity were found.

Keywords: *emotional intelligence, components of emotional intelligence, social–role identity, creator, leader, leadership, experimental situation.*

Conflict of interest. The authors declares no conflict of interest.

References

1. Mhatre K.H., Riggio R.E. Charismatic and Transformational Leadership: Past, Present, and Future. *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations*. Ed. D.V. Day. 2014. (in Russ.). DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199755615.013.012
2. Gryazeva-Dobshinskaya V.G. Innovative leadership: modeling of managers' activity tendencies of the enterprise. *Vestnik YuUrGU. Seriya: Psikhologiya = Bulletin of the South Ural State University. Series: Psychology*. 2010; 17 (193): 9–17. (in Russ.). <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=15181870>
3. Gryazeva-Dobshinskaya V.G., Dmitrieva Yu.A., Markina N.V. Transformational leadership and managers' strategic management settings. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta = Bulletin of the Moscow State Region University*. 2018; 3: 111–133. (in Russ.). DOI 10.18384/2224-0209-2018-3-915.
4. Banks G., McCauley K., Gardner W., Guler C. A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *Leadership Quarterly*. 2016; 27: 634–652. DOI: 10.1016/j.leaqua.2016.02.006
5. Tajfel H., Turner J.C. An Integrative theory of intergroup conflict. W.G. Austin, S. Worchel (Eds.). *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole. 1979: 33–47.
6. Hogg M.A., Abrams D., Brewer M.B. Social identity: The role of self in group processes and intergroup relations. *Group Processes & Intergroup Relations*. 2017; 20 (5): 570–581. DOI: 10.1177/1368430217690909
7. Steffens N.K., Munt K.A., van Knippenberg D. et al. Advancing the Social Identity Theory of Leadership: A Meta-Analytic Review of Leader Group Prototypicality. 2020. DOI: 10.31234/osf.io/b94qs
8. Belinskaya E.P. Modern identity studies: from structural certainty to procedural incompleteness. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Psikhologiya i pedagogika = Vestnik of Saint Petersburg University. Psychology*. 2018; 8 (1): 6–15. DOI: 10.21638/11701/spbu16.2018.101
9. Epitropaki O., Kark R., Mainemelis C., Lord R.G. Leadership and followership identity processes: A multilevel review. *The Leadership Quarterly*. 2017; 28 (1): 104–129. DOI: 10.1016/j.leaqua.2016.10.003
10. Harms P.D., Credé M. Emotional intelligence and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2010; 17 (1): 5–17. DOI: 10.1177/1548051809350894
11. Sosik J.J., Megerian L.E. Understanding leader emotional intelligence and performance: The role of self-other agreement on transformational leadership perceptions. *Group & Organization Management*. 1999; 24 (3): 367–390. DOI: 10.1177/1059601199243006
12. Larina A.T. Emotional intellect. *Azimuth nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya = Azimuth of scientific research: pedagogy and psychology*. 2016; 3 (16): 275–278. <https://elibrary.ru/item.asp?id=27192531>
13. Lyusin D.V. Modern ideas about emotional intelligence // Social Intelligence. Theory, measurement, research / ed. D.V. Lyusin, D.V. Ushakov. M.: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. 2004: 29–36. (in Russ.). <https://elibrary.ru/item.asp?id=2007976>
14. Lyusin D.V. A new technique for measuring emotional intelligence: the EMIN questionnaire. *Psikhologicheskaya diagnostika = Psychological diagnostics*. 2006; 4: 3–22. (in Russ.). <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26114976>
15. Gryazeva-Dobshinskaya V.G., Bakunchik N.Yu., Glukhova V.A., Mal'tseva A.S. Method of diagnostic of social subject's relations to creative person. *Vestnik YuUrGU. Seriya: Psikhologiya = Bulletin of the South Ural State University. Series: Psychology*. 2008; 33 (133): 33–45. (in Russ.). <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=12948766>

16. Koh D., Lee K., Joshi K. Transformational leadership and creativity: A meta-analytic review and identification of an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*. 2019; 40 (6): 625–650. DOI: 10.1002/job.2355

17. Baba M.M., Makhdoomi U.M., Siddiqi M.A. Emotional Intelligence and Transformational Leadership Among Academic Leaders in Institutions of Higher Learning. *Global Business Review*. 2021; 22 (4): 1070–1096. DOI: 10.1177/0972150918822421

18. Chao M., Humphrey R., Qian Sh. Emotional intelligence and authentic leadership: a meta-analysis. *Leadership & Organization Development Journal*. 2018; 39: 679–690. DOI: 10.1108/LODJ-02-2018-0066

19. Edelman P., van Knippenberg D. Emotional intelligence, management of subordinate's emotions, and leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*. 2018; 39 (5): 592–607. DOI: 10.1108/LODJ-04-2018-0154

Received 10 May 2021; accepted 22 July 2021

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Дятлов, Д.А. Эмоциональный интеллект как ресурс творческого лидерства / Д.А. Дятлов, Ю.А. Дмитриева // Психология. Психофизиология. – 2021. – Т. 14, № 3. – С. 19–28. DOI: 10.14529/jpps210302

FOR CITATION

Dyatlov D.A., Dmitrieva Yu.A. Emotional Intelligence as a Resource for Creative Leadership. *Psychology. Psychophysiology*. 2021, vol. 14, no. 3, pp. 19–28. (in Russ.). DOI: 10.14529/jpps210302
