

# Modele ale inteligenței emoționale în cercetare și educație

Nicolae Sfetcu

01.01.2020

Sfetcu, Nicolae, "Modele ale inteligenței emoționale în cercetare și educație", SetThings (1 ianuarie 2020), DOI: 10.13140/RG.2.2.32497.22881, URL = <https://www.setthings.com/ro/modele-ale-inteligenței-emoționale-in-cercetare-si-educație/>

Email: [nicolae@sfetcu.com](mailto:nicolae@sfetcu.com)



Acest articol este licențiat sub Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International. Pentru a vedea o copie a acestei licențe, vizitați <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

Modelele inteligenței emoționale (IE) au ajutat la dezvoltarea de diferite instrumente pentru evaluarea constructelor. (Mayer, Roberts, și Barsade 2007) Fiecare paradigmă teoretică conceptualizează inteligența emoțională din una din cele două perspective: abilitatea sau modelul mixt. Modelele de abilitate consideră inteligența emoțională ca o formă pură a abilității mentale și deci ca o inteligență pură. Modelele mixte de inteligență emoțională combină capacitatea mentală cu caracteristicile personalității. Modelele de trăsături ale IE se referă la percepțiile individuale ale abilităților emoționale proprii.

## Modelul de abilități al lui Mayer și Salovey

Conform lui Peter Salovey și John D. Mayer, IE este „Capacitatea de a raționa despre emoții, și de emoții, pentru a îmbunătăți gândirea. Aceasta include abilitățile de a percepe cu

exactitate emoțiile, de a accesa și de a genera emoții astfel încât să ajute gândirea, să înțelegem emoțiile și cunoștințele emoționale și să reglăm reflectiv emoțiile astfel încât să se promoveze dezvoltarea emoțională și intelectuală." (Mayer, Salovey, și Caruso 2004)

Emoțiile sunt surse de informații care ajută la relaționarea socială. Modelul include patru tipuri de abilități:

1. Perceperea emoțiilor
2. Utilizarea emoțiilor
3. Înțelegerea emoțiilor
4. Gestionarea emoțiilor

În modelul lui Mayer și Salovey, fiecare abilitate este măsurată folosind sarcini specifice, (Brackett și Mayer 2003) Testul de inteligență emoțională Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT) este modelat pe teste IQ bazate pe abilități. Autorii afirmă că inteligența emoțională măsurată printr-un cadru de abilități îndeplinește câteva dintre criteriile standard pentru o nouă inteligență: operaționalizare ca un set de abilități, obiectivitate a răspunsurilor, corelarea scorurilor cu inteligențele existente, variație unică, iar scorurile cresc cu vârsta. (Mayer et al. 2003) (Stys și Brown 2004) MSCEIT este o măsurare consensuală, care compară răspunsurile persoanelor cu cele ale unui eșantion de respondenți. Răspunsurile sunt considerate „inteligente” emoțional doar dacă majoritatea eșantionului a dat răspunsuri similare.

Alte măsurători ale modelului de abilități includ:

- Analiza diagnostică a preciziei non-verbale
- Testul de recunoaștere rapidă japonez și caucazian
- Scala de niveluri de conștientizare emoțională

Există studii care contrazic valabilitatea acestor teste. Modelul de abilitate a fost criticat în cercetare pentru echivocitate și lipsa predicțiilor la locul de muncă dar, față de scalele auto-raportate ale IE, acest model nu se bazează pe opinia indivizilor despre ei înșiși.

### **Modelul mixt al lui Goleman**

Daniel Goleman definește inteligența emoțională drept „Capacitatea de a ne recunoaște propriile sentimente și ale celorlalți, de a ne motiva pe noi înșine, de a gestiona emoțiile bine în noi înșine și în relațiile noastre”. (Daniel Goleman 1998) Primul model al lui Daniel Goleman se concentrează pe abilitățile necesare performanței de leadership, incluzând cinci constructe principale ale IE, cu douăzeci și cinci de competențe: (D. Goleman 1998)

1. Conștiința de sine
2. Autoreglarea
3. Abilitatea socială
4. Empatia
5. Motivația

O analiză ulterioară a lui Richard Boyatzis (Daniel Goleman, Boyatzis, și McKee 2002) a redus numărul competențelor la douăzeci, și domeniile la patru: (Boyatzis, Goleman, și Rhee 2000)

1. Conștiința de sine
  - a. Conștientizarea emoțiilor proprii
  - b. Autoevaluare precisă
  - c. Încredere în sine
2. Autogestionarea
  - a. Autocontrol emoțional
  - b. Transparență

- c. Adaptabilitate
  - d. Orientarea eforturilor
  - e. Inițiativă
  - f. Optimism
3. Conștientizarea socială
- a. Empatie
  - b. Conștientizare organizațională
  - c. Orientarea serviciilor
4. Managementul relațiilor
- a. Gestionarea altora
  - b. Conducere inspirată
  - c. Influență
  - d. Managementul conflictelor
  - e. Lucru în echipă și colaborare

Modelul lui Goleman se poate măsura pe baza :

1. Inventarului de competențe emoționale (ECI) creat în 1999, revizuit ca Inventarul de competențe emoționale și sociale (ESCI) în 2007.
2. Evaluarea inteligenței emoționale, dezvoltată în 2001 ca auto-raportare.

Acest model a fost criticat ca simplă „psihologie populară”

### **Modelul mixt al lui Bar-On**

Reuven Bar-On a considerat că inteligența emoțională se dezvoltă în timp și poate fi îmbunătățită prin antrenament, programare și terapie. (Bar-On 2004) El consideră inteligența emoțional-socială ca fiind „O secțiune transversală de competențe emoționale și sociale inter-

relaționate, abilități și facilitatori care determină cât de bine ne înțelegem și ne exprimăm, înțelegem pe ceilalți și ne raportăm la ei și facem față solicitărilor, provocărilor și presiunilor zilnice”.

Modelul lui Bar-On de inteligență emoțională se referă mai degrabă la potențialul de performanță decât la performanța în sine, fiind orientat spre proces mai degrabă decât spre rezultate. (Bar-On 2004) IE se concentrează pe

1. un grup de abilități emoționale și sociale
2. capacitatea de a face față și de adaptare

Modelul său mixt include cinci componente ale inteligenței emoționale

- intrapersonal
  - respectul de sine
  - conștientizarea emoțiilor proprii
  - asertivitate
  - independență
  - tenacitate
- interpersonal
  - empatie
  - responsabilitate socială
  - relaționare interpersonală
  - adaptabilitate
  - testarea realității
  - flexibilitate
  - rezolvarea problemelor

- managementul stresului
  - toleranța la stres
  - controlul impulsivității
- dispoziție generală
  - optimism
  - fericirea

Bar-On a dezvoltat mai multe versiuni ale Emotion Quotient Inventory în funcție de grupuri și situații specifice. (Bar-On 2004) Emotion Quotient Inventory se corelează doar minim cu Testul de inteligență emoțională Mayer-Salovey-Caruso, dar mai semnificativ cu o altă măsură de auto-raportare a inteligenței emoționale, Self Report Emotional Intelligence Test. (Schutte et al. 1998)

### **Modelul de trăsături al lui Petrides**

Konstantinos V. Petrides a dezvoltat acest model ca „o constelație de auto-percepții emoționale situate la nivelurile inferioare ale personalității.” (Petrides și Furnham 2000) Modelul de trăsătură se referă la auto-percepțiile individului asupra abilităților sale emoționale, fiind etichetat și drept caracterul autoeficienței emoționale. Rezultă un construct în afara taxonomiei capacității cognitive umane.

Pentru măsurările de autoraportare a IE se pot folosi EQ-i, Testul de inteligență emoțională al Universității Swinburne (SUEIT), modelul IE Schutte, etc., fiind mai degrabă măsurări limitate ale inteligenței emoționale. EQ-i 2.0, cunoscută inițial ca BarOn EQ-i, a fost prima măsurare de autoraportare a inteligenței emoționale, având cele mai bune norme, fiabilitate și validitate din măsurările de auto-raportare. Un alt instrument de măsurare, TEIQue, oferă o operaționalizare pentru modelul lui Konstantinos V. Petrides cu raportare la unele dintre trăsăturile de personalitate Big Five.

Alte modele și măsurători:

- Nivelurile scării de conștientizare emoțională (LEAS) (Lane și Schwartz 1987)
- Testul de inteligență emoțională prin auto-raportare (SREIT) (Petrides și Furnham 2000)

Există similitudini teoretice și statistice între diferitele modele ale IE. Toate modelele își propun să ajute la înțelegerea și dezvoltarea inteligenței emoționale, pe baza unor componente cheie ale inteligenței (precum conștientizarea sau percepția emoțiilor și gestionarea emoțiilor ca elemente cheie). Brackett și Mayer (Brackett și Mayer 2003) au descoperit similitudini semnificative între modelele Mayer-Salovey-Caruso și Bar-On.

### **Inteligența emoțională în cercetare și educație**

Daniel Goleman (Daniel Goleman 2002) afirmă că nu există diferențe de gen în IE. Dar studiile realizate de Mayer și Geher, (Mayer și Geher 1996) Mayer, Caruso și Salovey, (Mayer, Caruso, și Salovey 1999) și mai recent Mandell și Pherwani, (Mandell și Pherwani 2003) arată că femeile sunt mai susceptibile să obțină un nivel mai mare la măsurile de inteligență emoțională decât bărbații. Discrepanța se poate datora alegerii măsurătorilor, (Brackett și Mayer 2003) atunci când cineva definește E.I. într-o manieră pur cognitivă mai degrabă decât printr-o perspectivă mixtă. Supraestimarea capacității din partea bărbaților sunt mai susceptibile să apară cu măsuri de auto-raportare.

Inteligența emoțională poate avea un impact semnificativ asupra diverselor elemente din viața de zi cu zi. (Palmer, Donaldson, și Stough 2002) Nivelurile mai ridicate de IE sunt asociate cu o probabilitate crescută de sănătate și aspect, interacțiuni pozitive cu prietenii și familia. Mayer, Caruso și Salovey (Mayer, Salovey, și Caruso 2000) au descoperit că inteligența emoțională mai mică a fost asociată cu auto-raportări mai scăzute ale comportamentului violent. Inteligența emoțională mai mică (MSCEIT) a fost asociată în mod semnificativ cu consumului mai mare de

droguri și alcool. Infractorii sexuali au dificultăți în identificarea sentimentelor lor și ale celorlalți. (Moriarty et al. 2001)

Goleman susține semnificația predictivă mai mare a IE față de IQ, afirmând că inteligența emoțională ar putea fi „la fel de puternică și, uneori, mai puternică decât IQ”. (Daniel Goleman 1995, 34) Teoriile actuale tind să fie mai prudente cu privire la beneficiile incrementale ale EQ peste IQ. (Lam și Kirby 2002) Goleman, (Daniel Goleman 1998) și Mayer, Salovey și Caruso (Sternberg 1982) afirmă că inteligența emoțională singură nu este probabil un predictor puternic al performanței muncii, dar oferă o bază pentru competențele emoționale care sunt predictorii puternici ai performanței locului de muncă.

Ulterior Goleman (Daniel Goleman 2002) descrie IQ ca jucând o funcție de sortare în determinarea tipurilor de locuri de muncă pe care angajații le pot ocupa și un predictor puternic al succesului în general. Într-o comparație cu un grup specific de oameni puterea predictivă a IQ pentru performanțe, putând fi înlocuită de EQ.

În formarea în management, în comunicare și empatie, în rezolvarea conflictelor și managementul stresului, și în instruire și autogestionare, (Cherniss 2000) curriculum-ul de formare tradițional eșuează, întrucât ignoră complexitățile individuale, concentrându-se exclusiv pe învățarea cognitivă. (Dearborn 2002) Învățarea cognitivă implică plasarea de informații noi în cadre și moduri de înțelegere deja existente, (Adler et al. 1998) fiind inefficientă în predarea competențelor de inteligență emoțională. Astfel, se recomandă tehnicile de învățare emoțională mai puțin tradiționale. Goleman a stabilit un proces optim pentru dezvoltarea inteligenței emoționale în organizații, în patru faze: pregătirea pentru schimbare, formarea, abilitățile de transfer și întreținere, și evaluare.



Goleman notează că factorii motivaționali ar putea fi o problemă prin rezistența opusă.

(Adler et al. 1998)

Programe posibile pentru dezvoltarea inteligenței emoționale:

- Programul de inteligență emoțională (MEI): Conceput de Goleman și Boyatzis, ajută să se identifice și să se abordeze problemele de inteligență emoțională la locul de muncă, în timp ce sprijină dezvoltarea competențelor de inteligență emoțională. (Boyatzis, Goleman, și Rhee 2000) (Sala 2001)
- Programul de formare a competențelor emoționale: În scopul creșterii capacității consilierilor de a face față eficient emoțiilor. (AMEX Program 2003)
- Programul de dezvoltare a leadership-ului personalizat: Permite managerilor să identifice zonele în care necesită schimbări de comportament. (Daniel Goleman, Boyatzis, și McKee 2002)

Cele mai bune practici pentru dezvoltarea teoriei despre inteligența emoțională: (Côté 2014)

1. Selectați un model de abilitate al IE în concordanță cu definițiile componentelor sale și respingeți modelele de trăsături / mixte..
2. Luați în considerare cele trei modele globale ale modului în care IE se poate raporta la criteriile de lucru: generalizarea validității, modelul specific situației și moderatorul.
3. Verificarea condițiilor în care IE mai mare poate avea legătură cu rezultate nefavorabile.
4. Precizați dacă teoria IE și criteriile de lucru se referă la construcția mai largă a EI, o ramură specifică a IE sau o abilitate emoțională specifică.

5. Separați dezvoltarea teoriei de metodele de măsurare. Decideți modul de măsurare a IE numai după ce teoria este complet dezvoltată și sunt enunțate ipotezele care rezultă din teorie.

Cele mai bune practici pentru măsurarea inteligenței emoționale: (Côté 2014)

1. Selectați măsurările IE bazate pe performanță și respingeți măsurile de auto-raportare.
2. Descrieți procesul variațiilor IE în funcție de măsurările selectate, justificând modul de determinare a răspunsurilor corecte la măsurări.
3. Luați în considerare variațiile culturale potențiale ale răspunsurilor corecte la măsurările IE.
4. Măsurați următoarele variabile de control, care ar putea fi corelate atât cu IE, cât și cu criteriile, pentru a verifica dacă acestea nu provoacă asocieri false: inteligența cognitivă, trăsături de personalitate Big Five și factori demografici. Măsurați și alte variabile de control relevante pentru contextul specific și criteriul de interes.
5. Dacă teoria se concentrează pe o fațetă specifică a IE, includeți măsurări ale altor fațete pentru a verifica similitudinea eventuală a asociațiilor sau specificitatea rezultatelor teoretice ale IE. Acest lucru nu este întotdeauna posibil datorită provocărilor (de exemplu, timpul și atenția participanților) implicate în măsurarea mai multor fațete ale IE.

### **Bibliografie**

- Adler, Mitchel, Cary Cherniss, Daniel Goleman, Robert Emmerling, și Kim Cowan. 1998. „Bringing Emotional Intelligence to the Workplace: A Technical Report Issued by the Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations”. ResearchGate. 1998.  
[https://www.researchgate.net/publication/316506268\\_Bringing\\_Emotional\\_Intelligence\\_to\\_the\\_Workplace\\_A\\_Technical\\_Report\\_Issued\\_by\\_the\\_Consortium\\_for\\_Research\\_on\\_Emotional\\_Intelligence\\_in\\_Organizations](https://www.researchgate.net/publication/316506268_Bringing_Emotional_Intelligence_to_the_Workplace_A_Technical_Report_Issued_by_the_Consortium_for_Research_on_Emotional_Intelligence_in_Organizations).
- AMEX Program. 2003. „Emotional Competence Training Program - American Express”.  
[http://www.eiconsortium.org/pdf/emotional\\_competence\\_training.pdf](http://www.eiconsortium.org/pdf/emotional_competence_training.pdf).

- Bar-On, Reuven. 2004. „The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Rationale, description and summary of psychometric properties”. În *Measuring emotional intelligence: Common ground and controversy*, 115–45. Hauppauge, NY, US: Nova Science Publishers.
- Boyatzis, Richard E., Daniel Goleman, și Kenneth S. Rhee. 2000. „Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory”. În *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*, 343–62. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Brackett, Marc A., și John D. Mayer. 2003. „Convergent, Discriminant, and Incremental Validity of Competing Measures of Emotional Intelligence”. *Personality and Social Psychology Bulletin* 29 (9): 1147–58. <https://doi.org/10.1177/0146167203254596>.
- Cherniss, Cary. 2000. „Social and emotional competence in the workplace”. În *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*, 433–58. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Côté, Stéphane. 2014. „Emotional Intelligence in Organizations”. SSRN Scholarly Paper ID 2414419. Rochester, NY: Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=2414419>.
- Dearborn, Katie. 2002. „Studies in Emotional Intelligence Redefine Our Approach to Leadership Development”. În . <https://doi.org/10.1177/009102600203100408>.
- Goleman, D. 1998. „What Makes a Leader?” *Harvard Business Review* 76 (6): 93–102.
- Goleman, Daniel. 1995. *Emotional intelligence*. Emotional intelligence. New York, NY, England: Bantam Books, Inc.
- . 1998. *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- . 2002. „Emotional Intelligence : Issues in Paradigm Building From the book The Emotionally Intelligent Workplace”. În .
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, și Annie McKee. 2002. *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence. Boston, MA, US: Harvard Business School Press.
- Lam, Laura Thi, și Susan L. Kirby. 2002. „Is Emotional Intelligence an Advantage? An Exploration of the Impact of Emotional and General Intelligence on Individual Performance”. *The Journal of Social Psychology* 142 (1): 133–43. <https://doi.org/10.1080/00224540209603891>.
- Lane, R. D., și G. E. Schwartz. 1987. „Levels of Emotional Awareness: A Cognitive-Developmental Theory and Its Application to Psychopathology”. *The American Journal of Psychiatry* 144 (2): 133–43. <https://doi.org/10.1176/ajp.144.2.133>.
- Mandell, Barbara, și Shilpa Pherwani. 2003. „Relationship Between Emotional Intelligence and Transformational Leadership Style: A Gender Comparison”. *Journal of Business and Psychology* 17 (3): 387–404. <https://doi.org/10.1023/A:1022816409059>.
- Mayer, John D., David R. Caruso, și Peter Salovey. 1999. „Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence”. *Intelligence* 27 (4): 267–98. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(99\)00016-1](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(99)00016-1).
- Mayer, John D., și Glenn Geher. 1996. „Emotional intelligence and the identification of emotion”. *Intelligence* 22 (2): 89–114. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(96\)90011-2](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(96)90011-2).
- Mayer, John D., Richard D. Roberts, și Sigal G. Barsade. 2007. „Human Abilities: Emotional Intelligence”. *Annual Review of Psychology* 59 (1): 507–36. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646>.

- Mayer, John D., Peter Salovey, și David Caruso. 2000. „Models of emotional intelligence”. În *Handbook of intelligence*, 396–420. New York, NY, US: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511807947.019>.
- Mayer, John D., Peter Salovey, și David R. Caruso. 2004. „Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications”. *Psychological Inquiry* 15 (3): 197–215. <https://www.jstor.org/stable/20447229>.
- Mayer, John D., Peter Salovey, David R. Caruso, și Gill Sitarenios. 2003. „Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0.” *Emotion* 3 (1): 97–105. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.3.1.97>.
- Moriarty, N., C. Stough, P. Tidmarsh, D. Eger, și S. Dennison. 2001. „Deficits in Emotional Intelligence Underlying Adolescent Sex Offending”. *Journal of Adolescence* 24 (6): 743–51. <https://doi.org/10.1006/jado.2001.0441>.
- Palmer, Benjamin, Catherine Donaldson, și Con Stough. 2002. „Emotional intelligence and life satisfaction”. *Personality and Individual Differences* 33 (7): 1091–1100. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00215-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00215-X).
- Petrides, K. V., și Adrian Furnham. 2000. „On the Dimensional Structure of Emotional Intelligence | Request PDF”. ResearchGate. 2000. [https://www.researchgate.net/publication/242569289\\_On\\_the\\_Dimensional\\_Structure\\_of\\_Emotional\\_Intelligence](https://www.researchgate.net/publication/242569289_On_the_Dimensional_Structure_of_Emotional_Intelligence).
- Sala, Fabio. 2001. „Do programs designed to increase emotional intelligence at work work?” <https://www.associacaoamigosdagrandeidade.com/wp-content/uploads/filebase/artigos/FABIO%20SALA%20Intelligence%20at%20work.pdf>.
- Schutte, Nicola S., John M. Malouff, Lena E. Hall, Donald J. Haggerty, Joan T. Cooper, Charles J. Golden, și Liane Dornheim. 1998. „Development and validation of a measure of emotional intelligence”. *Personality and Individual Differences* 25 (2): 167–77. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00001-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-4).
- Sternberg, Robert J. 1982. *Handbook of Human Intelligence*. CUP Archive.
- Stys, Yvonne, și Shelley L. Brown. 2004. „A Review of the Emotional Intelligence Literature and Implications for Corrections”. În .