



Взаимосвязь эмоционального интеллекта и предпочитаемого стиля юмора в контексте профессионального общения

УСТИНОВА Алла Александровна

КАЧИНА Анастасия Александровна

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Москва, Россия

Аннотация. *Цель.* Пилотажное исследование посвящено поиску и анализу взаимосвязи эмоционального интеллекта и предпочитаемых стилей юмора в контексте профессионального общения. *Метод.* Выборка состояла из 101 респондента, 27 мужчин и 74 женщины. Из них — 42 представителя социономических видов труда (менеджеры по работе с клиентами, руководители подразделений банка, рекрутеры, юристы и другие) и 59 представителей других профессий (инженеры, программисты, бухгалтеры и другие). В качестве основных переменных исследования выступили показатели эмоционального интеллекта по опроснику Д. В. Люсина, стилей юмора Р. Мартина, методики межличностной самооффективности М. Шеера и Дж. Маддукса, а также самооценки частоты профессионального общения и публичных выступлений. Статистические методы включали корреляционный анализ (ρ -критерий Спирмена), сравнительный анализ (U -критерий Манна — Уитни) и кластерный анализ (k -means). *Результаты.* Было показано, что внутриличностный эмоциональный интеллект (осознание и понимание своих чувств и эмоций, а также управление ими) связан с использованием самоподдерживающего юмора в профессиональном общении ($\rho = 0,365, p \leq 0,01$) и избеганием деструктивного юмора — агрессивного ($\rho = -0,355, p \leq 0,01$) и самоуничижительного стилей ($\rho = -0,286, p \leq 0,05$). Респонденты со сниженными показателями деструктивного юмора имеют более высокие показатели внутриличностного эмоционального интеллекта ($U = 839, p < 0,004$) по сравнению с респондентами, которые в равной степени используют все стили юмора. Было выявлено, что представители социономических видов труда не отличаются от других групп профессионалов по показателям эмоционального интеллекта и конструктивного юмора. Однако респонденты, которые по роду деятельности часто взаимодействуют с коллегами / клиентами и выступают публично, характеризуются более высокими показателями межличностного эмоционального интеллекта (осознание, понимание и управление эмоциями других в процессе взаимодействия) и чаще используют самоподдерживающий юмор как инструмент саморегуляции своего состояния. *Выводы.* Полученные результаты согласуются с данными других исследований о регулирующей функции самоподдерживающего юмора в напряженных и стрессовых ситуациях, помогающей человеку ослаблять негативные эмоции и управлять своим состоянием. Данное исследование позволяет обозначить линии использования адаптивного потенциала юмора в программах развития навыков психологической саморегуляции состояния в контексте организаций.

Ключевые слова: стили юмора; эмоциональный интеллект; межличностная самооффективность; общение в профессиональной деятельности.

Введение

Любой специалист, который использует коммуникацию как инструмент своей профессиональной деятельности, сталкивается с различными задачами: подготовка и проведение выступлений, убеждение несговорчивого клиента, поддержание нормальной рабочей атмосферы, ведение переговоров, высказывание критики и многое другое. Для эффективного решения этих задач необходимы навыки как формальной, так и неформальной коммуникации. Важным элементом неформальной коммуникации является юмор, который к тому же может рассматриваться как особый тип межличностной компетенции (Сергеев, Макарова, Одинцова, 2012). Особую роль юмор играет в поддержании психического здоровья руководителей (Буенок, 2012; 2013; 2014). Существует множество программ по развитию тех или иных профессионально важных компетенций: эффективная коммуникация, устойчивость к стрессу, разрешение конфликтов и другие. Однако количество обучающих программ по использованию юмора в профессиональной деятельности значительно уступает вышеуказанным.

К настоящему времени появилось много работ, посвящённых адаптивному потенциалу юмора. В исследованиях показано, что юмор повышает продуктивность сотрудников (Towler, 1990; Breeze, 2004), снижает стресс (Abel, 2002; Wilkins, 2009; Абдуллаева, 2009), помогает разрешать конфликтные ситуации (Lefcourt, 2001; Long, Graesser, 1988), способствует креативному решению проблем (Ghayas, 2013). Кроме того, чувство юмора сотрудников положительно коррелирует с их успешностью (Sala, 2003; Vartebedian, 1993) и восприятием их другими как лидеров (Scheel, Gockel, 2017). Например, при опросе сотрудников крупной коммерческой организации «Каким был лучший руководитель в Вашей жизни?», было выявлено десять важных качеств руководителя, в которую наряду с такими качествами, как образованность, заботливость, доверие и умение воодушевлять, вошло чувство юмора (по итогам опроса тренинговой компании CBSD, 2018). Это свидетельствует об актуальности и важности изучения юмора в контексте профессиональной деятельности.

Среди главных причин недостаточного внимания к теме юмора в организационной психологии можно выделить две основных: 1) юмор не рассматривался как предмет для серьёзного научного исследования, и 2) отсутствие точного определения понятия «чувства юмора». Один из известных исследователей юмора Р. Мартин даёт следующее определение: «юмор — это такое качество действия, речи или литературного произведения, которое вызывает веселье; причуда, комизм, шутка» (Мартин, 2009, с. 25). Говоря о чувстве юмора, автор имеет в виду способность понимать шутки и другие юмористические стимулы; способность генерировать юмор и получать от него удовольствие; склонность улыбаться, смеяться и иным способом демонстрировать веселость в разнообразных ситуациях. В итоге Р. Мартин выделяет четыре стиля юмора (Мартин, 2009) и разделяет их на две основные группы: потенциально полезные и потенциально вредные:

- 1) аффилиативный (поддерживающий, направленный на других);
- 2) самоподдерживающий (поддерживающий, направленный на себя);
- 3) агрессивный юмор (деструктивный, направленный на других);
- 4) самоуничижительный стиль (деструктивный, направленный на себя).

Рассматривая юмор как способ борьбы со стрессом и способ поддержания оптимистической ситуации перед лицом невзгод (Lefcourt, 2001; Martin, Kuiper, Olinger, Dance, 1993), можно говорить о юморе как о важном механизме регуляции эмоционального состояния (Дедов, 2000). Разумное применение юмора может стать важным социальным навыком как само

по себе, так и способствовать управлению внешними социальными факторами: оказывать эмоциональную поддержку (Wijewardena, Härtel, Samaratunge, 2017), поддерживать положительное настроение (Martin et al., 2003) и управлять конфликтом в коллективе (Lopes et al., 2004). Этот взгляд на чувство юмора как грань социальной компетентности предполагает, что юмор может также быть связан с разновидностями способностей, связанных с эмоциями, составляющих конструкцию эмоционального интеллекта (Горбунов, 2015).

Юмор часто сопоставляют с понятиями «интеллекта» и «остроумия» (Горбунов, 2015; Ульянова, 2011; Фрейд, 1995). В исследованиях показано, что шутка может по-разному восприниматься слушателем в зависимости от её оценки как когнитивно сложной и остроумной (Блинникова, 2010). Так как чувство юмора — это способность уместно шутить в правильно выбранный момент, то можно предположить, что человек, обладающий этим чувством, должен так же обладать высоким эмоциональным интеллектом, поскольку, чтобы пошутить в правильный момент, человек должен уметь оценивать эмоциональное состояние окружающих и эффективно воздействовать на это состояние.

Метод

Данное исследование посвящено изучению взаимосвязи стилей юмора и эмоционального интеллекта профессионалов в контексте деловой (профессиональной) коммуникации. Результаты исследований связи юмора с различными качествами успешного профессионала (стрессоустойчивостью, коммуникативностью, креативностью, позитивным мышлением, эмоциональным интеллектом и другими) позволяют рассматривать его как неспецифическую способность, средство коммуникации и саморегуляции психического состояния, а также создавать обучающие программы по использованию юмора в профессиональном общении¹.

Таким образом, целью данного исследования выступает анализ взаимосвязи эмоционального интеллекта и предпочитаемых стилей юмора, по Р. Мартину, у специалистов, деятельность которых связана с разной интенсивностью профессионального общения. Поскольку принятое нами исследование носило поисковый характер, мы предполагали, что:

1) высокий эмоциональный интеллект будет положительно взаимосвязан с конструктивными стилями юмора (аффилиативным и самоподдерживающим);

2) представители профессий социономического типа будут обладать более высокими показателями эмоционального интеллекта и конструктивного юмора (аффилиативного и самоподдерживающего) по сравнению со специалистами других профессий, поскольку их деятельность априори предполагает работу с людьми и постоянное общение в процессе работы;

3) респонденты с разной частотой профессионального общения и публичных выступлений будут различаться по показателям конструктивных стилей юмора и эмоционального интеллекта.

Выборка

В исследовании принял участие 101 профессионал, 27 мужчин и 74 женщины. Возраст респондентов варьируется в диапазоне от 18 до 65 лет (среднее значение — 35, стандартное отклонение — 11). Среди респондентов 56 банковских работников (руководители подразделений, менеджеры по работе с клиентами, операционные менеджеры, бухгалтеры), 20 специалистов в сфере авиастроения (инженеры, программисты, руководители) и 25 профессиона-

¹ Например, интернет-ресурс «Юмор, который работает» предлагает такие обучающие программы [<https://www.humorthatworks.com>]

лов из различных сфер деятельности (рекрутинг, связи с общественностью, юриспруденция, информационные технологии, преподавание, редакторское дело).

Процедура и методики исследования

Участникам исследования предлагалось заполнить буклет методик на тему общения, понимания собеседника и использования юмора в контексте профессиональной деятельности. В диагностический пакет исследования были включены следующие методики.

Опросник стилей юмора Р. Мартина (*Humor Styles Questionnaire, HSQ* by R. A. Martin) в русскоязычной адаптации (Иванова, Митина, Зайцева, Стефаненко, Еникопов, 2013). Методика предназначена для диагностики предпочитаемых стилей юмора. Она включает 32 утверждения, которые предлагается оценить по 7-балльной шкале Р. Ликерта от «1» — «полностью не согласен» до «7» — «полностью согласен».

Опросник эмоционального интеллекта «ЭМИн» Д. В. Люсина. В основу опросника положена трактовка эмоционального интеллекта как когнитивной способности к пониманию своих и чужих эмоций и управлению ими. Опросник включает 46 утверждений, которые предлагается оценить по 4-балльной шкале Ликерта, где «совсем не согласен» — «0», «полностью согласен» — «3» (Люсин, 2006).

Шкала оценки самоэффективности в сфере межличностного общения методики определения общей и социальной самоэффективности М. Шеера и Дж. Маддукса в адаптации А. В. Бояринцевой (Бояринцева, 1995) была использована нами для самооценки собственной эффективности во взаимоотношениях с другими людьми. Шкала включает шесть суждений, с которыми необходимо выразить степень согласия от «-5» — «полностью не согласен» до «+5» — «полностью согласен».

Респондентов также просили оценить по 4-балльной шкале, насколько их работа связана с общением: «1» — «совсем не связана», «2» — «минимально, только с коллегами», «3» — «основные мои обязанности не связаны с общением, но периодически я участвую в переговорах / выступаю на собраниях и т.п.» и «4» — «я постоянно общаюсь с разными людьми». И как часто они принимают участие в публичных выступлениях в рамках работы (от 1 — «никогда» до 4 — «часто»).

Проверка полученных данных на нормальность по тесту Колмогорова — Смирнова показала, что распределение значений части исследуемых переменных (самоподдерживающий и самоуничижительный юмор, управление своими и чужими эмоциями, а также контроль экспрессии) в выборке в целом и подгруппах значимо отличается от нормального. Поэтому дальнейший статистический анализ включал методы корреляционного (ρ -критерий Спирмена), кластерного анализа (k -средних) и сравнительного анализа (U -критерий Манна — Уитни). Расчёты проводились в пакете IBM SPSS Statistics 21.0.

Результаты и их обсуждение

На первом этапе обработки данных был проведён анализ структуры корреляционных связей (коэффициент ранговой корреляции Спирмена ρ) стилей юмора, показателей эмоционального интеллекта (ЭИ) и самоэффективности (СЭ) в сфере межличностного общения. Результаты представлены в таблице 1. Наибольшее количество корреляционных взаимосвязей было получено между показателями эмоционального интеллекта и самоподдерживающим стилем юмора. Среди компонентов ЭИ наиболее значимые взаимосвязи связывают способность к управлению своими эмоциями и самоподдерживающий юмор ($\rho = 0,479, p \leq 0,001$), способность к управлению чужими эмоциями и самоподдерживающий юмор ($\rho = 0,317, p \leq 0,001$), а также агрессивный юмор и внутриличностный ЭИ ($\rho = -0,355, p \leq 0,001$).

Самоподдерживающий юмор подразумевает умение сохранять чувство юмора перед лицом проблемной ситуации и относиться к ней с оптимизмом, и, по данным исследований, связан с умением дистанцироваться от сложной ситуации, положительной переоценкой трудностей и открытостью новому опыту (Иванова и др., 2013). Можно предположить, что умение находить положительные стороны в трудной ситуации, поддерживать оптимистичный настрой позволяют чувствовать себя более уверенно в управлении как собственным состоянием в процессе общения, так и состоянием собеседника или аудитории. При этом второй тип конструктивного юмора — аффилиативный юмор, направленный в большей степени на добродушное, шутивное взаимодействие с другими, — в данной выборке респондентов не связан с показателями эмоционального интеллекта.

Таблица 1. Связь стилей юмора с ЭИ и СЭ в сфере межличностного общения (ρ Спирмена)

Переменные ЭИ и СЭ	Аффилиативный юмор	Самоподдерживающий юмор	Агрессивный юмор	Самоуничижительный юмор
Общий ЭИ	.018	.398**	-.288*	-.184
Внутриличностный ЭИ	.014	.365**	-.355**	-.286*
Управление своими эмоциями	.125	.479**	-.200*	-.167
Понимание своих эмоций	.080	.293*	-.222*	-.266**
Контроль экспрессии	-.136	.176	-.302*	-.168
Межличностный ЭИ	.017	.255*	.140	-.020
Управление чужими эмоциями	.160	.317**	-.148	-.048
Понимание чужих эмоций	-.111	.293*	-.062	.037
Самоеффективность в межличностной сфере	.196*	.250*	.009	-.073

Примечание: ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$

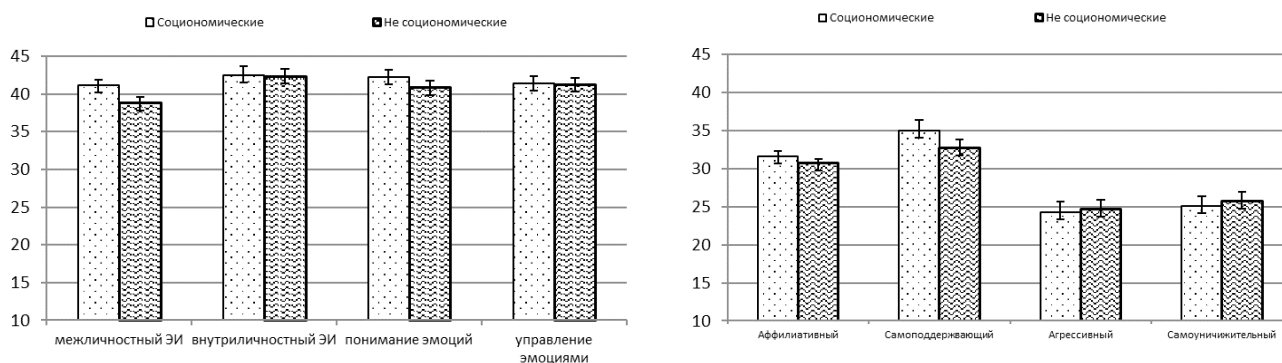
Агрессивный юмор (сарказм, насмешка, остроты в отношении других) связан с низкими показателями внутриличностного ЭИ и, в частности, с контролем экспрессии ($\rho = -0,302, p \leq 0,005$). То есть, чем ниже способность респондента к осознанию, пониманию и управлению своими эмоциями, тем в больше степени он склонен использовать деструктивный, враждебный юмор по отношению к другим. Аналогичная, но более слабая взаимосвязь была выявлена и для самоуничижительного юмора ($\rho = -0,286, p \leq 0,005$). Самоуничижительный юмор характеризуется стремлением к заискиванию перед другими, выставлением себя объектом для шуток и насмешек, низкой самооценкой и обострённой потребностью в принятии. Поэтому такая взаимосвязь может свидетельствовать о компенсаторном характере самоуничижительного юмора.

Стили юмора показали слабые корреляционные взаимосвязи с самоеффективностью в сфере межличностного взаимодействия. Однако следует отметить, что были получены значимые взаимосвязи социальной самоеффективности с общим ЭИ ($\rho = 0,401, p \leq 0,001$); наиболее сильная взаимосвязь была получена с показателем «управление чужими эмоциями» ($\rho = 0,479, p \leq 0,001$).

Не было выявлено взаимосвязей показателей юмора и пола, однако была получена значимая отрицательная взаимосвязь возраста и агрессивного юмора ($\rho = -0,289, p \leq 0,001$). Исследователи отмечают (Иванова и др., 2013; Lampert, Ervin-Tripp, 2007), что для женщин в большей степени характерны аффилиативный и самоподдерживающий юмор, а для мужчин — агрессивный, однако гендерное смещение выборки нашего исследования не позволяет проверить данное положение. Статистически значимых различий между мужчинами и женщинами по стилям юмора выявлено не было.

Стили юмора и показатели эмоционального интеллекта в разных профессиональных группах

Для сравнения специалистов, профессиональная деятельность которых априори различается по частоте и эмоциональной насыщенности межличностного общения, вся выборка была разделена на две группы. Первая группа (42 человека) — представители социономических профессий, деятельность которых направлена на других людей (тип «человек — человек») и характеризуется высокой интенсивностью коммуникативных нагрузок. Примеры: менеджер по работе с клиентами, рекрутер, преподаватель. Вторая группа (59 человек) — представители несоциономических профессий. Примеры: инженер, специалист по информационным технологиям, бухгалтер. Был проведён сравнительный анализ выраженности ЭИ и предпочитаемых стилей юмора первой и второй группы. Статистически значимых различий между двумя профессиональными группами выявлено не было. Результаты описательных статистик графически представлены на рисунке 1.



А. Показатели эмоционального интеллекта в разных профессиональных группах

Б. Стили юмора в разных профессиональных группах

Рисунок 1. Стили юмора и показатели эмоционального интеллекта в разных профессиональных группах (средние значения по группам)

Как видно на Рисунке 1, независимо от профессиональной принадлежности, показатели ЭИ и предпочитаемые стили юмора в группах имеют близкие значения по всем переменным. В связи с этим дальнейший анализ данных проводился по критериям: а) интенсивности общения в профессиональной деятельности и б) интенсивности (частоте) публичных выступлений в профессиональной деятельности.

Характеристика профессионалов, деятельность которых связана с интенсивным общением

На основе данных анкеты субъективной оценки интенсивности профессионального общения респонденты были разделены на две группы. В Группу 1 вошли 34 человека, которые никогда или редко общаются в процессе работы (ответы: «Моя работа совсем не связана с общением», «Моя работа связана с общением минимально, только с коллегами»). В Группу 2 вошли 67 человек, которые часто или периодически общаются в процессе работы (ответы: «Основные мои обязанности не связаны с общением, но периодически я участвую в переговорах (выступаю на собраниях) и т.п.», «Я постоянно общаюсь с разными людьми»).

В результате сравнительного анализа (по *U*-критерию Манна — Уитни) было выявлено (см. таблицу 2), что группы с различной интенсивностью общения в процессе работы значимо различаются по самоэффективности в сфере межличностного общения, использованию самоподдерживающего юмора и на уровне тенденции по межличностному ЭИ (наибольшее

различие было выявлено по показателю «управление чужими эмоциями»; $U = 823, p = 0,022$). Однако учитывая поправку на множественные сравнения (поправку Бонферрони), в качестве критического уровня статистической значимости различий следует принять значение $p \leq 0,007$. Это приводит нас к заключению, что статистически значимых различий в группах с различной интенсивностью общения в профессиональной деятельности выявлено не было. Можно лишь отметить, что на уровне тенденции данные группы различаются по оценке своей самооффективности в сфере межличностного общения, однако это предположение требует дополнительной проверки.

Таблица 2. Различия между группами с различной интенсивностью общения в профессиональной деятельности

Показатели	Группа 1 M (SD)	Группа 2 M (SD)	U-критерий, p
Компоненты ЭИ			
Межличностный ЭИ	39.09 (6.30)	41 (5.62)	881.00; $p = .063$
Внутриличностный ЭИ	41.74 (6.92)	42.76 (7.83)	1026.00; $p = .416$
Стили юмора			
Аффилиативный	30.91 (.74)	31.25 (4.20)	1086.00; $p = .702$
Самоподдерживающий юмор	31.53 (8.14)	34.75 (8.83)	858.50; $p = .044$
Агрессивный	24.41 (9.67)	24.6 (8.46)	1107.50; $p = .821$
Самоуничижительный	24.15 (8.36)	26.19 (8.30)	1002.50; $p = .326$
Самооффективность			
Самооффективность в сфере межличностного общения	30.71 (8.90)	35.18 (9.90)	777.00; $p = .009$

Характеристика профессионалов, деятельность которых связана с публичными выступлениями

Следующее деление выборки респондентов было основано на их оценках частоты участия в публичных выступлениях в процессе профессиональной деятельности. В результате анализа ответов были выделены две группы респондентов. В Группу 1 вошли 62 человека, которые никогда или очень редко участвуют в публичных выступлениях. В Группу 2 вошли 39 человек, которые периодически или часто участвуют в публичных выступлениях.

Таблица 3. Различия между группами с различной периодичностью участия в публичных выступлениях

Показатели	Группа 1 M (SD)	Группа 2 M (SD)	U-критерий, p
Компоненты ЭИ			
Межличностный ЭИ	39.21 (5.65)	42.18 (5.89)	831.0; $p = .008$
Внутриличностный ЭИ	41.71 (7.15)	43.54 (8.04)	1037.0; $p = .23$
Стили юмора			
Аффилиативный	31.19 (4.47)	31.005 (3.87)	1112.5; $p = .499$
Самоподдерживающий юмор	31.21 (8.11)	37.56 (8.25)	668.5; $p < .001$
Агрессивный	24.87 (8.85)	24.00 (8.90)	1120.0; $p = 0.534$
Самоуничижительный	25.27 (8.24)	25.87 (8.56)	1209.0; $p = 1.00$
Самооффективность			
Самооффективность в сфере межличностного общения	32.68 (9.51)	35.26 (10.07)	995.0; $p = .135$

Сравнительный анализ групп позволил выявить различия по двум показателям: межличностному ЭИ и использованию самоподдерживающего юмора (см. таблицу 3). С поправкой на множественные сравнения значимым различием между этими группами следует принять только использование самоподдерживающего юмора (для $p = 0,007$). Дополнительный

анализ различий по показателю межличностного ЭИ выявил, что группы значительно различаются по субшкале «управление чужими эмоциями» ($U = 747,5; p < 0,001$).

Таким образом, можно сделать предположение о взаимовлиянии этих факторов — чем чаще человек выступает перед аудиторией в процессе профессиональной деятельности, тем больше развивается его способность вызывать у партнёров по общению положительные эмоции, снижать или контролировать интенсивность нежелательных эмоций, управлять эмоциональным состоянием собеседника или аудитории. Но также возможно и обратное — человек с более высоким уровнем ЭИ с большей готовностью принимает участие в публичных выступлениях.

Частый опыт публичных выступлений, возможно, повышает уверенность в успешности своего поведения и снижает страх взаимодействия с аудиторией. Более высокий уровень межличностного ЭИ у респондентов второй группы косвенно свидетельствует в пользу этого предположения. Однако важно отметить, что значимых различий между группами в показателях понимания эмоций других людей (способности понимать эмоции по внешним проявлениям, чуткости к внутреннему состоянию собеседника) обнаружено не было.

Интересны также выявленные различия в предпочтении самоподдерживающего юмора между группами. По определению Р. Мартина, самоподдерживающий юмор выполняет интрапсихическую функцию и является важным фактором в совладании со стрессом, поскольку предполагает умение сохранять чувство юмора и оптимизма даже в напряжённых и трудных ситуациях (Абдуллаева, 2009; Иванова и др., 2013; Bennett, 2003). По данным исследований, самоподдерживающий юмор положительно коррелирует с успешностью установления и поддержания межличностных отношений (Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray, Weir, 2003; Yip, Martin, 2006).

Таким образом, обобщая результаты сравнения групп с разной частотой общения и публичных выступлений, можно отметить, что основные различия в характеристиках профессионалов связаны со способностью управлять своим состоянием в процессе общения и использовать для этой цели самоподдерживающий юмор, а также способностью управлять состоянием собеседника или аудитории.

На завершающем этапе анализа данных был проведён кластерный анализ (метод *k*-средних) всей выборки по двум разным основаниям: 1) общему уровню ЭИ и самооффективности в сфере межличностного общения для выявления различий в стилях юмора респондентов с разным уровнем ЭИ и межличностной самооффективности; 2) стилям юмора для анализа характеристик респондентов, предпочитающих разные стили юмора в профессиональном общении.

Анализ групп с разным уровнем ЭИ и СЭ в сфере межличностного общения

Кластеризация выборки по общему уровню ЭИ и СЭ в сфере межличностного общения позволила выделить два кластера (см. таблицу 4).

Таблица 4. Результаты кластерного анализа по показателям общего уровня ЭИ и самооффективности в сфере общения

Показатели	Первый кластер (46 чел.)	Второй кластер (55 чел.)
	М	М
Общий уровень эмоционального интеллекта	73	91
Самооффективность в сфере межличностного общения	28	38

Респонденты первого кластера (46 человек, 8 мужчин и 38 женщин), по сравнению со вторым (55 человек, 19 мужчин и 36 женщин), характеризуются сниженными показателями общего уровня ЭИ и самооффективности в сфере межличностного общения. Сравнительный

анализ позволил выявить значимые различия между кластерами в предпочитаемых стилях юмора (см. таблицу 5). Респонденты с более низкими показателями ЭИ и самооффективности в сфере общения реже склонны прибегать к самоподдерживающему юмору.

Таблица 5. Различия групп с разным уровнем ЭИ и самооффективности в сфере общения

Показатели	Кластер 1 M (SD)	Кластер 2 M (SD)	U-критерий, p
Аффилиативный юмор	30.52 (4.27)	31.65 (4.17)	1059.5; p = .16
Самоподдерживающий юмор	30.59 (7.32)	36.24 (8.99)	740.5; p < .001
Агрессивный юмор	26.07 (9.76)	23.25 (7.83)	1055.5; p = .153
Самоуничижительный юмор	27.04 (8.83)	24.22 (7.75)	1000.5; p = .071

Выявленные различия между группами могут свидетельствовать в пользу регулирующей функции юмора, направленного «на себя» и, предположительно, компенсаторного характера самоуничижительного юмора. Респонденты со сниженными показателями общего ЭИ и межличностной самооффективности (кластер 1) фактически одинаково часто прибегают к самоподдерживающему и самоуничижительному юмору независимо от характеристик и условий ситуации межличностного взаимодействия.

Анализ групп с разными стилями юмора

Кластеризация выборки респондентов по стилям юмора (аффилиативному, самоподдерживающему, агрессивному и самоуничижительному) также позволила выделить два кластера (см. таблицу 6).

Таблица 6. Результаты кластерного анализа выборки по стилям юмора

Показатели	Первый кластер (56 чел.)		Второй кластер (45 чел.)	
	M		M	
Аффилиативный юмор	30		33	
Самоподдерживающий юмор	33		34	
Агрессивный юмор	19		32	
Самоуничижительный юмор	21		31	

Как видно из таблицы 6, кластеры не имеют различий в конструктивных стилях юмора (аффилиативного и самоподдерживающего), однако значения деструктивных стилей (агрессивного и самоуничижительного) в первом кластере значимо ниже, чем во втором. Респонденты кластера 2 (13 мужчин и 32 женщины) отдают примерно одинаковое предпочтение использованию всех стилей юмора. Респонденты кластера 1 (14 мужчин и 42 женщины) более склонны к использованию конструктивных стилей юмора, чем деструктивных. Основное значимое различие между кластерами (таблица 7) было выявлено по показателю внутриличностного ЭИ (с учётом поправки на множественные сравнения при $p \leq 0,007$), отражающему способность понимать и управлять своими эмоциями, а также контролировать экспрессию. Надо отметить, что кластеры не различаются по интенсивности общения и частоте публичных вступлений.

Таблица 7. Различия групп с разными предпочтениями в стилях юмора

Показатели	Кластер 1 M (SD)	Кластер 2 M (SD)	U-критерий, p
Компоненты ЭИ			
Межличностный ЭИ	40.39 (5.84)	40.31 (6.04)	1201.0; p = .686
Внутриличностный ЭИ	44.29 (7.28)	40.09 (7.23)	839.0; p = .004
Самооффективность			
Самооффективность в сфере межличностного общения	33.41 (9.12)	34.00 (10.60)	1224.0; p = 0.808

Таким образом, респонденты кластера 1 в большей степени предпочитают использовать в общении аффилиативный и самоподдерживающий стили юмора — они легко и часто шутят, в общении стараются поддерживать положительные эмоции и настроение, что способствует развитию и укреплению межличностных отношений. В отличие от респондентов второго кластера, они чувствуют себя более компетентными в понимании и управлении своими эмоциями. Полученные данные позволяют заключить, что использование мягкого и доброжелательного юмора в профессиональной коммуникации связано с более выраженной способностью к пониманию и осознанию собственных эмоций в процессе общения, умением контролировать их внешние проявления и управлять своим состоянием, что подтверждается данными корреляционного анализа.

Выводы

Подводя итоги проведённого исследования, можно сделать следующие выводы.

1. Высокий общий уровень эмоционального интеллекта положительно связан с конструктивным стилем юмора (самоподдерживающий стиль) в профессиональном общении и отрицательно — с агрессивным юмором, что частично подтверждает первую гипотезу исследования.

2. Внутриличностный эмоциональный интеллект (осознание и понимание своих чувств и эмоций, а также управление ими) связан с использованием самоподдерживающего юмора в профессиональном общении и избеганием деструктивного юмора — агрессивного и самоуничижительного стилей.

3. Представители социономических видов труда не отличаются от других групп профессионалов по показателям эмоционального интеллекта и конструктивного юмора (аффилиативного и самоподдерживающего). Однако данные различия были получены для групп респондентов, различающихся по частоте участия в публичных выступлениях.

4. Профессионалы, которые по роду деятельности часто взаимодействуют с коллегами / клиентами и выступают публично, характеризуются более высокими показателями межличностного эмоционального интеллекта (управления эмоциями других), и используют самоподдерживающий юмор как инструмент саморегуляции своего состояния в напряжённых ситуациях профессионального общения. Это позволяет частично принять третью гипотезу исследования.

5. Респонденты со сниженными показателями деструктивного юмора (агрессивного и самоуничижительного) имеют более высокие показатели внутриличностного эмоционального интеллекта — осознания, понимания и управления своими эмоциями в процессе взаимодействия, по сравнению с респондентами, которые в равной степени используют все стили юмора.

Заключение

В целом полученные в результате согласуются с тезисом о регулирующей функции самоподдерживающего юмора в напряжённых и стрессовых ситуациях, помогающей человеку ослаблять негативные эмоции и управлять своим состоянием (Абдуллаева, 2009; Блинникова, 2010; Иванова и др., 2013). Открытым остается вопрос о предпочтении (и разделении) конструктивных и деструктивных стилей юмора. Предположение о «балансе» проявлений юмора в здоровой личности, нарушение которого снижает его адаптивный характер (Martin, Ford, 2018), в данном исследовании, хотя и косвенно, не подтвердилось. Безусловно, агрес-

сивный и самоуничижительный юмор в организационном контексте может быть направлен на достижение позитивной цели (например, при ведении жестких переговоров или выстраивании «нужного» взаимодействия). Однако выявленные отрицательные взаимосвязи этих стилей юмора с внутриличностным эмоциональным интеллектом скорее свидетельствуют о недостатке навыков саморегуляции своего состояния в напряжённой ситуации. В пользу этого предположения также указывают полученные нами данные по респондентам со сниженными показателями общего ЭИ и межличностной самоэффективности.

Вполне очевидным кажется вывод о том, что практика профессионального общения и опыт публичных выступлений (вне зависимости от типа профессиональной деятельности) способствуют развитию эмоционального интеллекта. Тем не менее, полученные данные позволяют по-новому взглянуть на практику развития профессионально важных навыков и качеств в разных группах специалистов. Использование адаптивного потенциала юмора в программах развития социального (эмоционального) интеллекта, коммуникативных навыков и навыков управления состоянием в стрессовых ситуациях может оказаться эффективным.

Ограничения исследования

Проведённое нами исследование носило поисковый характер и, безусловно, имело ряд ограничений. Во-первых, необходимо отметить, что объём выборки для пилотажного исследования является достаточным, но всё-таки небольшим. Кроме того, среди респондентов — 73% женщин, что могло стать источником искажений, связанных с индивидуальными различиями респондентов (например, связанное с влиянием гендера на предпочтение определённого стиля юмора в процессе профессионального общения). Для устранения этого ограничения необходимо уравновесить выборку как по гендерному, так и по возрастному параметрам. Во-вторых, использование опросного метода (и данных самооценки) в качестве измерительного инструмента может приводить к систематической ошибке измерения в результатах. Тем не менее, измерение представлений о своём стиле юмора и эмоциональном интеллекте предоставляет косвенную, но важную информацию об особенностях юмора как способа саморегуляции состояния в напряженных ситуациях профессионального общения.

Финансовая поддержка

Исследование выполнено при поддержке гранта РФФИ № 19-013-00799.

Литература

- Абдуллаева, М. М. (2009). Возможности юмора как регулятора стресса. *Прикладная юридическая психология*, 4, 117–128.
- Блинникова, И. В. (2010). Восприятие и оценка юмористических текстов в условиях прерываний и повторений. В сб.: В. Соловьев, Р. Потапова, В. Поляков (ред.). *Обработка текста и когнитивные технологии* (310–325). Казань: Изд. КГУ.
- Бояринцева, А. В. (1995). *Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя*: Дисс. канд. психол. наук., М.
- Буенок, А. Г. (2012). Психологический анализ предпочитаемых стилей юмора в управленческой деятельности. *Сибирский психологический журнал*, 45, 60–64.
- Буенок, А. Г. (2013). Особенности профессионального здоровья менеджеров в зависимости от стилей юмора. *Ананьевские чтения — 2013: Психология в здравоохранении: Матер. науч. конф., 22–24 окт. 2013 г.* (420–421). СПб.

- Буенок, А. Г. (2014). *Юмор как фактор профессионального здоровья менеджеров*: Дисс. канд. психол. наук. СПб.
- Горбунов, С. А. (2015). Юмор как составная часть эмоционального интеллекта. *Мир науки: электрон. науч. журн.*, 3, URL: <http://mir-nauki.com/PDF/07PSMN315.pdf> (дата обращения 22.05.2018)
- Дедов, Н.П. (2000). *Диагностирующая и регулирующая роль юмора в экстремальных условиях*: Дисс. канд. психол. наук. М.
- Иванова, Е. М., Митина, О. В., Зайцева, А. С., Стефаненко, Е. А., Ениколопов, С. Н. (2013). Русскоязычная адаптация опросника стилей юмора Р. Мартина. *Теоретическая и экспериментальная психология*, 6(2), 71–85.
- Люсин, Д. В. (2006). Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн. *Психологическая диагностика*, 4, 3–22.
- Мартин, Р. (2009). *Психология юмора*. Пер. с англ. под ред. Л. В. Куликова. СПб.: Питер.
- Сергеев, А. А., Макарова, Л. С., Одинцова, Л. А. (2012). Исследование чувства юмора как элемента неформальной коммуникации. *Вестник Волгоградского государственного университета, Серия 11: Естественные науки*, 2(4), 73–77.
- Ульянова, Ю. И. (2011). Основные подходы к научному исследованию индивидуальных особенностей чувства юмора. *Вестник Военного университета*, 3, 21–25.
- Фрейд, З. (1995). *Художник и фантазирование*. М.: Республика.
- Abel, M. (2002). Humor, stress, and coping strategies. *Humor — International Journal of Humor Research*, 15 (4), 365–381.
- Bennett, M. (2003). The effect of mirthful laughter on stress and natural killer cell activity. *Alternative Therapies*, 9(2), 37–44.
- Breeze, L. (2004). Humor in the Workplace: Anecdotal Evidence Suggests Connection to Employee Performance. *Perspectives in Business*. St Edwards University.
- Ghayas, S. (2013). Sense of humor as predictor of creativity level in University undergraduates. *Journal of Behavioural Sciences*, 23(2), 49–61.
- Lefcourt, H. M. (2001). *Humor: The psychology of living buoyantly*. New York: Kluwer Academic.
- Long, D. L., Graesser, A. C. (1988). Wit and humor in discourse processing. *Discourse Processes*, 11, 35–60.
- Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J. B., Schutz, A., Sellin, I., Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1018–1034.
- Martin, R. A., Ford, T. (2018). *The psychology of humor: An integrative approach* (2nd Edition). London: Academic Press.
- Martin, R. A., Kuiper, N. A., Olinger, L. J., Dance, K. A. (1993). Humor, coping with stress, self-concept, and psychological well-being. *Humor: International Journal of Humor Research*, 6, 89–104.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37, 48–75.
- Sala, F. (2003). Laughing All the Way to the Bank. *Harvard Business Review*, URL: <https://hbr.org/2003/09/laughing-all-the-way-to-the-bank> (дата обращения 22.05.2018).
- Scheel, T., Gockel, C. (2017). *Humor at Work in Teams, Leadership, Negotiations, Learning and Health*. Berlin: Springer.
- Vartebedian, R. (1993). Humor in the Workplace: A Communication Challenge. *Speech Communication Association*, URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED363898.pdf> (дата обращения 22.05.2018).
- Wijewardena, N., EJ Härtel, C., Samaratunge, R. (2017). Using humor and boosting emotions: An affect-based study of managerial humor, employees' emotions and psychological capital. *Human Relations*, 70 (11), 1316–1341.

- Wilkins, J. (2009). Humor Theories and the Physiological Benefits of Laughter. *Holistic Nursing Practice*, 23(6), 349–354.
- Yip, J. A., Martin, R. A. (2006). Sense of humor, emotional intelligence, and social competence. *Journal of Research in Personality*, 40, 1202–1208.

Поступила 31.07.2019



The Relationship between Emotional Intelligence and Types of Humor in Business Communication

Alla USTINOVA

Anastasia KACHINA

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* The article presents pilot research results regarding emotional intelligence and humor style relationship in business communication. *Method.* Study sample comprised of 101 participants, 27 men and 74 women. We used R. Martin Humor Styles Questionnaire (Russian version; Ivanova et al., 2013), Emotional Intelligence Questionnaire (Lyusin, 2006) and M. Sherer and J. Maddux' Social Self-efficacy Scale (Russian version by Boyarinceva, 1995). Supplementary, self-assessment of business communication' and public speaking' frequency at work data were assembled. Spearman's ρ -criteria, cluster analysis (*k*-means) and Mann — Whitney *U*-criteria were used in data analysis. *Findings.* Intrapersonal EI positively correlates with self-enhancing humor ($\rho = 0,365, p \leq 0,01$) and negatively with aggressive ($\rho = -0,355, p \leq 0,01$) and self-defeating humor ($\rho = -0,286, p \leq 0,05$). It was shown that the respondents who often interact with colleagues / clients and speak publicly at work had significantly higher rates of interpersonal EI and self-supporting humor compared with those who had little contacts at work. In addition, clustered by humor style data revealed significant differences in intrapersonal EI ($U = 839,0, p < 0,004$) amongst respondents with reduced rates of destructive humor next to those who use all humor styles equally. *Value of results.* Research results correspond to previous studies on the regulatory function of self-enhancing humor in stressful situations. That affords us to outline stress-management programs using constructive humor as self-regulation technic in business communication.

Keywords: humor styles, emotional intelligence, interpersonal self-efficacy, business communication.

References

- Abdullaeva, M. M. (2009). Vozmozhnosti yumora kak regulatora stressa [Possibilities of humor as a stress regulator]. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya*, 4, 117–128.
- Abel, M. (2002). Humor, stress, and coping strategies. *Humor: International Journal of Humor Research*, 15(4), 365–381.
- Bennett, M. (2003). The Effect of Mirthful Laughter on Stress and Natural Killer Cell Activity. *Alternative Therapies*, 9(2), 37–44.
- Blinnikova, I.V. (2010). Vospriyatie i ocenka yumoristicheskikh tekstov v usloviyah preryvaniy i povtoreniy [Perception and evaluation of humorous texts in terms of interruptions and repetitions]. In V. Solov'ev, R. Potapova, V. Poljakov (Eds.). *Obrabotka teksta i kognitivnye tehnologii* (310–325). KGU Kazan'.
- Boyarinceva, A.V. (1995). *Motivacionno-kognitivnye harakteristiki lichnosti molodogo predprinimatel'ya* [Motivational-cognitive characteristics of a young entrepreneur's personality] (Unpublished Candidate of Psychology dissertation). M.

- Breeze, L. (2004). Humor in the Workplace: Anecdotal Evidence Suggests Connection to Employee Performance. *Perspectives in Business*. St Edwards University.
- Buyenok, A. G. (2012). Psikhologicheskii analiz predpochitayemykh stiley yumora v upravlencheskoy deyatelnosti [Psychological analysis of preferred styles of humor in management activities]. *Sibirskiy psikhologicheskii zhurnal*, 45, 60–64.
- Buyenok, A. G. (2013). Osobennosti professional'nogo zdorov'ya menedzherov v zavisimosti ot stiley yumora [Features of professional health managers depending on the style of humor]. *Anan'yevskiy chteniya — 2013: Psikhologiya v zdravookhraneni: Mater. nauch. konf., 22–24 okt. 2013 g.* (420–421). SPb.
- Buyenok, A. G. (2014). *Yumor kak faktor professional'nogo zdorov'ya menedzherov* [Humor as a factor in the professional health of managers]: Diss. kand. psikhol. nauk. SPb.
- Dedov, N.P. (2000). *Diagnostiruyushchaya i reguliruyushchaya rol' yumora v ekstremal'nykh usloviyakh* [Diagnosing and regulating role of humor in extreme conditions]: Diss. kand. psikhol. nauk. M.
- Freud, Z. (1995). *Hudozhnik i fantazirovanie* [Artist and fantasy]. M.: Respublika.
- Ghayas, S. (2013). Sense of humor as predictor of creativity level in University undergraduates. *Journal of Behavioural Sciences*, 23(2), 49–61.
- Gorbunov, S. A. (2015). Yumor kak sostavnaya chast' emocional'nogo intellekta [Humor as part of emotional intelligence]. *Mir nauki. elektron. nauch. zhurn.*, 3. Retrieved from <http://mir-nauki.com>
- Ivanova, E. M., Mitina, O. V., Zayceva, A. S., Stefanenko, E. A., Enikolopov, S. N. (2013). Russkoyazychnaya adaptatsiya oprosnika stiley yumora R. Martina [Russian-language adaptation of the R. Martin's humor style questionnaire]. *Teoreticheskaya i eksperimental'naya psihologiya*, 6(2), 71–85.
- Lefcourt, H. M. (2001). *Humor: The psychology of living buoyantly*. New York: Kluwer Academic.
- Long, D. L., Graesser, A. C. (1988). Wit and humor in discourse processing. *Discourse Processes*, 11, 35–60.
- Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J. B., Schutz, A., Sellin, I., Salovey, P. (2004). Emotional intelligence and social interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1018–1034.
- Lyusin, D. V. (2006). Novaya metodika dlya izmereniya emocional'nogo intellekta: oprosnik EmIn [The new method for measuring emotional intelligence: EmIn questionnaire]. *Psihologicheskaya diagnostika*, 4, 3–22.
- Martin, R. (2009). *Psihologiya yumora* [Psychology of humor]. Spb.: Piter.
- Martin, R. A., Ford, T. (2018). *The Psychology of Humor: An Integrative Approach (2nd Edition)*. London: Academic Press.
- Martin, R. A., Kuiper, N. A., Olinger, L. J., Dance, K. A. (1993). Humor, coping with stress, self-concept, and psychological well-being. *Humor: International Journal of Humor Research*, 6, 89–104.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37, 48–75.
- Sala, F. (2003). Laughing All the Way to the Bank. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2003/09/>
- Scheel, T., Gockel, C. (2017). *Humor at Work in Teams, Leadership, Negotiations, Learning and Health*. Berlin: Springer.
- Sergeev, A. A., Makarova, L. S., Odincova, L. A. (2012). Issledovanie chuvstva yumora kak elementa neformal'noy kommunikatsii [Study of a sense of humor as an element of informal communication]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta, Seriya 11: Estestvennye nauki*, 2(4).
- Ul'yanova, Ju. I. (2011). Osnovnye podhody k nauchnomu issledovaniyu individual'nykh osobennostey chuvstva yumora [Main approaches to the scientific study of the individual characteristics of a sense of humor]. *Vestnik Voennogo universiteta*, 3, 21–25.
- Vartebedian, R. (1993). *Humor in the Workplace: A Communication Challenge. Speech Communication Association*. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED363898.pdf>

- Wijewardena, N., EJ Härtel, C., Samaratunge, R. (2017). Using humor and boosting emotions: An affect-based study of managerial humor, employees' emotions and psychological capital. *Human Relations*, 70(11), 1316–1341.
- Wilkins, J. (2009). Humor Theories and the Physiological Benefits of Laughter. *Holistic Nursing Practice*, 23(6).
- Yip, J. A., Martin, R. A. (2006). Sense of humor, emotional intelligence, and social competence. *Journal of Research in Personality*, 40, 1202–1208.

Received 31.07.2019